

男女大學生生涯阻礙因素之分析研究

田秀蘭

國立屏東師範學院

(收稿日期：1997年11月1日，接受登刊日期：1998年1月7日)

本研究目的在了解一般大學生在生涯發展過程中所知覺到的生涯阻礙情形。研究工具為開放式「生涯阻礙因素問卷」。研究樣本為南部地區三所大學150名學生。所得資料經整理後共得1668項反應。研究者進一步將受試者的反應歸為三大類，分別為社會/人際、態度、及互動/背景三方面的阻礙(Swanson & Tokar, 1991a)。歸類結果，以三個類別及五項主題為受試者內因素，以性別為受試者間因素，進行三因子(2性別×3類別×5主題)重複量數多變項變異數分析，發現阻礙因素類別與主題之間有顯著之交互作用，受試者對生涯阻礙的知覺因不同主題而感受到不同類別的阻礙因素，性別與阻礙類別兩變項之間之交互作用亦達顯著水準。

關鍵詞：生涯阻礙、女性生涯輔導

緒論

近幾年來，生涯規劃此一觀念逐漸受到重視，而女性在就業市場上所佔比例也逐漸增加。然而女性在生涯發展方面並沒有完全發揮其潛能，而在企圖兼顧家庭及事業發展時，所考慮的因素也普遍較男性為複雜，這些現象可能與女性所知覺到的生涯阻礙因素有關。本研究主要目的在了解一般大學生所知覺到的阻礙因素，觀察這些大學生所知覺到的生涯阻礙是否因不同的生涯發展課題而有不同，同時並比較性別上的差異。

有關生涯阻礙與女性生涯發展之間的關係，Matthews & Tiedeman (1964)認為因為種種阻礙因素的存在，使得一般女性無法充分發揮能力而成為事業上的低成就者。Betz & Fitzgerald (1987)在解釋女性成就及能力之間的差距時，也認為生涯阻礙是個重要的觀念。而長久以來工作世界所形成的職業性別刻板印象，也使得女性在做職業決定時，不知不覺地縮小了可以選擇的範圍。類似於此的生涯阻礙因素，頗值得研究者做進一步的探究。

至於在生涯阻礙因素的分類方面，不同學者也提出了不同的分法。Crites (1969)曾經指出影響個人生涯發展的阻礙因素，包括內在的衝突及外在的挫折等，前者如自我觀念及成就動機，後者如性別或年齡上的歧視；O'Leary (1974)對生涯阻礙因素也做出內在及外在兩方面的區分；Farmer (1976)將生涯阻礙因素區分為內在的自我觀念因素及外在的環境因素；Harmon (1977)則是從心理及社會兩方面來形容影響女性生涯發展的阻礙因素。

Russell及Rush (1987)特別針對女性在從事管理行業方面所知覺的阻礙因素作調查，其

中所討論的阻礙因素包括 28 項。這 28 項因素經進一步因素分析的結果，可歸為六大類：在管理方面的人格特質不夠、在家庭及社會方面的顧慮、來自工作環境中的阻礙、教育背景或工作經驗方面的限制、女性所關心的特殊問題、以及未來部屬的抗拒情形等。Bowman (1988) 則是針對黑人發展了一套生涯阻礙量表，發現一般黑人面臨的阻礙分為五個方面：種族歧視、經濟因素、生理缺陷、低社會階層、以及其他不可掌握的情況等。

Sobol (1963) 提出影響女性決定外出工作的三大類因素，分別為家庭方面的因素、個人教育背景及工作經驗、以及個人態度及經濟狀況等。Nieva & Gutek (1981) 提出類似的三大類因素，包括個人的背景特質、心理態度、以及情境因素等等。其中以情境因素對女性所造成的阻礙最為嚴重，先生的工作收入、對妻子工作的支持程度、小孩的個數及年齡大小、白天小孩如何得到照顧等等，這些都是外來的情境因素，需要其他人的配合，而非女性個人透過心理調適即可克服。

Swanson 與 Tokar (1991a) 曾經以 48 名大學生為研究對象，讓這些大學生回答六個與生涯發展相關的問題，用以觀察大學生所知覺到的生涯阻礙因素。受試者所能想到的阻礙因素，最後被歸納為三大類，分別為社會或人際因素 (social/interpersonal)、態度方面的因素 (attitudinal)、以及個人背景及環境互動 (interactional) 的因素。在社會及人際因素方面，包括來自原生家庭的影響以及自己未來的婚姻狀況及子女數目；態度方面的因素主要以個人內在的興趣及自我觀念為主；而互動方面的因素主要是指外在的背景或環境因素，如性別、年齡、種族、及教育訓練的背景等等。

在國內，近來陳麗如 (民 83) 針對生涯阻礙因素作本土化量表的編製，試圖以具體之評量工具協助大學生了解個人所知覺到的生涯阻礙因素。其所編製之「生涯發展阻礙因素量表」中，包括意志薄弱、猶豫行動、資訊探索、特質表現、方向選擇、科系選擇、學習狀況、及學習困擾等八個分量表。測量結果可協助學生了解個人在這八個主題所知覺到的阻礙情形，而且是偏重個人在大學生對「目前」階段所遭遇的阻礙，諸如科系的選擇、未來發展方向的決定、資訊探索、以及學習上的困擾等等。本研究所感興趣的生涯阻礙因素，除「過去」升學方面以及「目前」學習方面的問題之外，也讓大學生想像個人在「未來」的謀職、升遷、或自組家庭之後會遇到的阻礙。研究中針對個人在生涯發展過程經常會遭遇阻礙的五個情境，詢問個人在這些情境中所知覺到的阻礙內容。用以探討究竟這些阻礙是來自客觀的外在環境背景因素、家庭結構及人際關係問題、還是來自個人內在的心理及態度因素。

而在阻礙因素的分類方面，本研究綜合 Swanson 與 Tokar (1991a) 以及 Nieva 與 Gutek (1981) 對職業阻礙因素的分類方式，將大學生所知覺到的阻礙因素歸類為背景 / 環境、心理 / 態度、及社會 / 人際三個類別。背景 / 環境因素包括年齡、學歷、工作經驗、工作環境、以及就業市場的需求等變項；心理 / 態度因素包括個人對自我的認識 (自我觀念)、多重角色間的衝突、個人的價值觀念、以及時間管理上的壓力等等；社會 / 人際因素則包括原生家庭父母親的支持態度、婚後的夫妻關係、子女的照顧及教育問題、以及同儕之間的鼓勵等。

方法

一、研究對象

本研究以南部地區三所大學院校各一班學生為研究對象，所有學生均於修習生涯發展或

生涯規劃相關課程時填答本研究所編製之開放式問卷。施測結果得有效樣本共 150 名，男生 53 人，女生 97 人。這些學生來自外文、中文、歷史、音樂、企管、資管、會計、交管、造船、環工、電機、土木、測量、水利、應數、物理、化學、醫技、護理、及教育等近 31 個科系。所有學生以四年級人數最多，共 71 人；三年級 51 人；二年級 27 人，其中有 1 人為五年級。平均年齡為 21.27 歲，男生 21.42，女生 21.12。

二、研究工具

本研究所使用之研究工具為研究者自編之開放式「生涯阻隔因素問卷」，該問卷主要目的在了解一般大專學生在生涯發展過程中所知覺到的阻礙因素，並作為長期計劃中編擬「生涯阻礙因素量表」題庫來源之一。研究者參考 Swanson 與 Tokar (1991a) 對美國大專學生生涯阻礙因素的知覺研究，在所編擬的開放式「生涯阻隔因素問卷」中列出個人在生涯發展過程中經常面對的六項課題。第一題詢問當事人是否認為目前所就讀科系是最適合他的科系，並說明理由；第二題詢問其在選擇大專科系時所遭遇到的挫折或阻礙；第三題讓受試者想像畢業後要謀得第一份工作時可能會遭遇到的阻礙；第四題詢問其在未來升遷，或在生涯發展過程中要有所進展時心想可能會遭遇的阻礙；第五題讓受試者表達未來結婚自組家庭之後，在平衡家庭與事業之間，可能會遭遇到的阻礙；第六題則針對性別此一因素，詢問當事人認為性別對其個人生涯發展所造成的影響。六個題目中，除第一題為個人對目前現況的滿意情形之外，其餘五題均係針對個人生涯發展過程中阻礙因素的探討。

三、實施程序

研究者選取南部地區三所大專院校修習「生涯輔導」或「生涯規劃」相關課程之學生各一班，由任課老師於上課時間待代為施測。施測時間大約為學期之中該課程進行至一半之時。施測時所使用之指導語如下：「親愛的朋友，您好：這份開放式問卷的主要目的在了解我國一般大專學生及成人在生涯發展過程中所遭遇的問題，這些問題可能來自於個人、可能來自於家庭、也可能與社會的現實狀況有關，不論問題形成的原因為何，請您在適當的空白處儘可能地回答問題，您所回答的內容我們絕對保密，僅供本研究團體分析之用。如果您希望或是願意在生涯發展問題方面接受進一步的訪談及輔導，請您在基本資料處留下您的聯絡方式。您的回答將對本研究有莫大的貢獻，謝謝您的協助！」填寫問卷所需花費時間約三十分鐘左右。

四、資料分析

在開放式問卷所得資料的處理部份，分以下三個步驟說明。首先研究者以受試者為單位，將每位受試者針對各題的回答中，與阻礙因素相關之內容逐一列出；其次，以題為單位，將受試者在各題內所提及共同的及不同的阻礙因素一一列出，並給予一個編碼；最後，研究者將這些因素依事前所訂定之分類架構 (Swanson & Tokar, 1991a; Nieva & Gutek, 1981) 加以分類，在各題內將所有因素歸為背景 / 環境、心理 / 態度、以及社會 / 人際三大類，三大類因素之定義如緒論部份所描述。在所有步驟中，男生及女生資料均分別處理。分類後的結果，

女生所得阻礙因素如表一所示，男生資料則如表二。為進一步了解男女學生在本研究五項生涯主題中對三類不同生涯阻礙因素的知覺差異情形，研究者計算五項主題內各類別阻礙因素的次數平均數，進行 2（性別）× 3（阻礙類別）× 5（生涯主題）重複量數多變量變異數分析。

結果

一、大學女生在生涯發展過程中所知覺到的阻礙因素

表一為 97 名大學女生在五大生涯主題中所知覺到的三大類阻礙因素。在五個主題中，大學女生所反應出的生涯阻礙總次數是 1126 次，在五個主題中，以「畢業後要尋找第一份工作」及「過去選擇理想大學科系時」兩項主題所遭遇到的阻礙次數最多（次數分別為 285 次及 283 次）；其次為「未來工作上要有升遷時會遭遇到的阻礙」（ $n=223$ ）；再其次為「取得家庭與事業之間平衡」時可能遭遇的阻礙（ $n=213$ ）；最後則為「性別本身對個人所造成的阻礙」（ $n=122$ ）。此一結果與美國大學生的情形截然不同，「性別」因素對個人生涯發展所形成的影響，是美國大學生認為生涯阻礙的最大來源（Swanson & Tokar, 1991a），然而台灣學生在這方面所知覺到的阻礙，卻是五項主題中次數最少的一項。以下分別說明受試者在此五項主題所知覺到的生涯阻礙內容。

(一) 在選擇理想科系時所遭遇到的阻礙

在背景環境、心理態度、及社會人際互動三類阻礙因素中，以心理態度方面的次數最高（ $n=99$, 35%），社會及人際互動因素居次（ $n=92$, 32.5%），最後才是背景及環境因素（ $n=92$, 32.5%）。

(二) 畢業後要謀得第一份工作時會遭遇的阻礙

在謀得第一份工作方面，以背景及環境方面所造成的阻礙因素較多（ $n=172$, 62%），包括工作地點離家太遠、工作機會太少、自己的條件不夠等等。心理及態度因素方面（ $n=71$, 25%），包括興趣、能力、個性、以及個人無法決定的態度等等。而社會人際互動因素方面（ $n=42$, 15%），有 27 位大學女生的回答接近於認為個人的人際關係不夠好，以致無法順利找到工作。

(三) 未來工作中有升遷機會時會遭遇的阻礙

在面臨升遷機會時，大學女生所反應出的生涯阻礙，以社會及人際互動方面的次數最多（ $n=99$, 45%）；在心理及態度因素方面（ $n=70$, 31%），受試者考慮最多的阻礙因素為能力及升遷之後的壓力適應問題；在背景因素方面（ $n=54$, 24%），進修管道狹窄、升遷管道不順暢、資訊不夠、以及個人安全、體力上的限制，均為影響女性升遷的因素。

(四) 未來自組家庭之後在家庭與事業之間取得平衡時所面臨的阻礙

在平衡家庭與事業之間，大學女生所知覺到的阻礙因素，就次數而言，也是以社會及人際互動方面的因素最多（ $n=134$, 63%），其次是心理及態度因素方面因素（ $n=67$, 31%），在背景及環境因素方面的反應較少（ $n=12$, 6%）。

(五) 性別因素對個人生涯發展所造成的阻礙

多數女性受試者認為性別是影響其個人生涯發展的重要因素，其中以社會 / 人際方面的因素最多（ $n=74$, 61%），諸如家庭因素以及來自社會的性別刻板印象，認為女性應當以家庭

爲重，在工作方面不需要太有成就等等。在心理及態度因素方面 (n=33, 27%)，害怕成功爲女性重要的考慮因素；此外，女性容易自貶、個性上較情緒化、認爲女性較不容易升遷、且一般人都比較不喜歡女性主管，也都是女性認爲性別對其生涯發展所形成的阻礙因素。

表一 女生在不同生涯阻礙因素上的次數分配情形

一、在選擇一個理想科系時所遭遇到的阻礙 (n=283)

背景/環境因素 (92, 32.5%)	心理/態度因素 (99, 35%)	社會/人際因素 (92, 32.5%)
對大學科系不熟 (9)	價值觀念 (5)	家庭經濟 (13)
要考慮畢業後的出路 (15)	能力 (34)	父母期望 (50)
要考慮經濟景氣 (13)	興趣 (25)	父母支持 (17)
挑熱門科系 (16)	聯考成績 (14)	同儕期許 (3)
考慮學校地理位置 (4)	壓力 (4)	繼承家業 (2)
性別因素 (10)	個性 (3)	受社會價值觀念影響 (7)
科系排名 (10)	重職業聲望 (3)	
未來升遷機會 (4)	自我觀念低 (7)	
聯考制度 (10)	考慮不清 (4)	
高中分組制度 (1)		

二、畢業後要謀得一份工作時會遭遇到的阻礙 (n=285)

背景/環境因素 (172, 62%)	心理/態度因素 (71, 25%)	社會/人際因素 (42, 15%)
科系聲望不高 (7)	興趣 (13)	人際關係 (27)
地點離家太遠 (24)	能力 (43)	家人期望 (6)
就業市場問題、工作機會少 (22)	社會經驗 (4)	家人支持 (4)
薪資 (27)	壓力 (4)	經濟 (2)
工作條件、資歷 (18)	個性 (4)	家庭背景 (3)
外貌 (4)	理想與現實之間的差距 (2)	
競爭 (11)	無法決定 (1)	
性別 (14)		
資訊不足 (1)		
工作性質 (7)		
公司福利 (3)		
工作時間長短 (3)		
工作環境不佳 (8)		
專長不符 (11)		
種族 (1)		
安全 (6)		
學歷 (4)		
生理限制、體力 (1)		

表一 女生在不同生涯阻礙因素上的次數分配情形 (續一)

三、未來工作中有升遷機會時會遭遇的阻礙(n=223)

背景/環境因素(54, 24%)	心理/態度因素(70, 31%)	社會/人際因素(99, 45%)
就業市場需求(4)	毅力(4)	家庭束縛(39)
無法融入工作團體(3)	意願(6)	父母支持(4)
工作競爭(3)	成長空間不如男性大(1)	配偶支持(13)
進修管道狹窄(9)	性別刻板印象(5)	人際關係(9)
資訊不夠(2)	能力(19)	同儕支持(8)
經驗(3)	自我認識不夠清楚(4)	老闆對女性的歧視態度(16)
學歷(7)	冒險性不夠(3)	夫家支持(3)
地點(2)	壓力、適應(12)	照顧教養小孩(7)
升遷管道不順暢(7)	害怕成功(3)	
性別(女性不易升遷)(7)	不知如何決定(5)	
年齡(1)	時間分配(2)	
種族(1)	興趣(2)	
安全(3)	理財(1)	
體力(2)	價值觀念(1)	

四、未來組成家庭後在家庭與事業取得平衡時會遭遇的阻礙(n=213)

背景/環境因素(12, 6%)	心理/態度因素(67, 31%)	社會/人際因素(134, 63%)
應酬增加(1)	時間管理(34)	夫妻關係(27)
工作繁重(4)	壓力(7)	親子關係(7)
薪水(1)	信心(4)	夫家支持(8)
地點(2)	身心負荷重(7)	難兼顧家庭(24)
進修機會(1)	價值觀念(2)	主管不支持(4)
升遷管道有問題(1)	理想(1)	同儕不鼓勵(4)
體力變差(2)	害怕成功(4)	照顧子女(28)
	角色衝突(8)	家事分配(27)
		家庭經濟問題(5)

五、性別對個人生涯發展所造成的影響(n=122)

背景/環境因素(15, 12%)	心理/態度因素(33, 27%)	社會/人際因素(74, 61%)
工作地點離家太遠(2)	自我貶抑(4)	家庭因素(26)
生理限制(5)	認為女性不易升遷(5)	照顧小孩(9)
安全(2)	能力不受重視(5)	社會刻板印象(36)
公司制度對女性不公平(6)	女性較情緒化(2)	升遷對女性不利(3)
	害怕成功(12)	
	個性問題(4)	
	兩性皆不喜歡女性主管(1)	

二、男生在生涯發展過程中所知覺到的阻礙因素

本研究 53 名大學男生在五個生涯主題中的反應次數多寡情形，與女性類似，以畢業後謀得第一份職業這方面所知覺到的阻礙因素最多 (n=165)，其次為選填大學科系時所遭遇的阻礙 (n=147)，再其次為在未來升遷方面 (n=104)，平衡家庭與事業的發展方面 (n=95)，以及性別本身所造成的阻礙 (n=31)。詳細資料如表二，以下分別就五個主題討論男性受試所知覺到的三大類生涯阻礙因素。

(一)在選擇理想科系時所遭遇的阻礙

在三大類因素中，以背景及環境因素所佔比例最高 (n=72, 49%)，而其中反應最多的因素為聯考制度所形成的阻礙；在心理 / 態度因素方面 (39, 27%)，個人的興趣、能力、價值觀念、對理想不清楚、不知如何決定、以及個人的意願，為男性受試在選擇大學科系時所考慮的主要因素；在社會 / 人際方面 (36, 24%)，與女性受試相同的，家人期望為最重要的考慮因素。

表二 男生在不同生涯阻礙因素上的次數分配情形

一、在選擇一個理想科系時所遭遇到的阻礙 (n=147)		
背景/環境因素 (72, 49%)	心理/態度因素 (39, 27%)	社會/人際因素 (36, 24%)
挑熱門科系 (21)	個人意願 (3)	家人支持 (2)
聯考制度 (27)	興趣 (11)	家人期望 (22)
對科系認識不清 (4)	價值觀念 (7)	家庭經濟 (7)
考慮畢業後的出路 (17)	對理想不清楚 (7)	兄弟壓力 (2)
考慮離家的遠近 (1)	不知如何決定 (4)	需繼承家業 (2)
高中不當的分組制度 (1)	個人能力 (7)	同儕影響 (1)
性別 (1)		
二、畢業後要謀得一份工作時會遭遇到的阻礙 (n=165)		
背景/環境因素 (105, 64%)	心理/態度因素 (48, 29%)	社會/人際因素 (12, 7%)
景氣不好、機會少、競爭 (17)	不清楚工作世界 (1)	人際關係 (10)
資訊不足 (2)	興趣 (12)	家庭背景 (1)
工作環境 (3)	不想工作 (2)	父母期望 (1)
工作地點 (10)	能力 (17)	
工作性質 (8)	專長 (1)	
工作經驗不足 (8)	個性衝動 (2)	
薪水 (18)	適應 (3)	
當兵 (2)	不清處理想 (3)	
學歷 (7)	不甘平凡 (5)	
福利 (2)	價值觀念 (2)	
科系聲望、門戶之見 (2)		
工作時間長短 (3)		
無法學以致用 (15)		
年齡 (1)		
升遷機會 (2)		
社會地位 (3)		
進修機會少 (2)		

表二 男生在不同生涯阻礙因素上的次數分配情形 (續二)

三、未來工作中有升遷機會時會遭遇的阻礙(n=104)		
背景/環境因素(47, 45%)	心理/態度因素(34, 33%)	社會/人際因素(23, 22%)
同儕排擠、競爭(13)	意願、是否把握機會(7)	家庭關係(12)
進修管道問題(7)	能力(16)	家庭責任(8)
兵役制度(2)	興趣(1)	懷才不遇(2)
升遷制度(10)	時間管理(2)	照顧子女(1)
地點(3)	適應(3)	
沒有機會(3)	理想與現實差距(3)	
學歷不夠(6)	冒險(1)	
體力(1)	人才招忌(1)	
年資、經歷(1)		
醜陋的求職文化(1)		
四、未來組成家庭後在家庭與事業取得平衡時會遭遇的阻礙(n=95)		
背景/環境因素(25, 26%)	心理/態度因素(30, 32%)	社會/人際因素(40, 42%)
地點問題或需出國(15)	時間管理(23)	家庭經濟不允許進修(5)
薪水(5)	壓力(3)	家事(2)
影響生活環境品質(2)	不知如何權衡輕重(4)	小孩的照顧及教育(9)
難升遷(1)		家庭關係(4)
體力(1)		難兼顧(8)
工作負擔加重(1)		家庭責任重(5)
		夫妻支持及溝通(40)
五、性別對個人生涯發展所造成的影響(n=31)		
背景/環境因素(3, 10%)	心理/態度因素(5, 16%)	社會/人際因素(23, 74%)
當兵(2)	男生個性易怒(1)	對性別的刻板印象：
男生壽命較短(1)	男生養家的觀念(2)	家庭責任壓力(20)
	多重角色壓力(2)	不能做女性從事的工作(3)

(二) 畢業後要謀得第一份工作時可能會遭遇的阻礙

在找工作方面，男生所知覺到的阻礙也是以背景及環境因素佔第一位 (n=105, 64%)，其次是心理/態度因素方面 (48, 29%)。相形之下，社會/人際因素對大學男生找工作而言，較沒有其它兩類因素來得重要 (n=12, 97%)。

(三) 未來工作中有升遷機會時會遭遇的阻礙

在未來升遷方面，男生在三類阻礙因素的反應方面不同於女生，女生所知覺到的阻礙情形來自家庭的因素較重要；男生的反應則是以背景及環境方面因素較多 (n=47, 45%)。在個人心理/態度因素方面 (n=34, 33%)，個人能力仍舊是受試所知覺到的最重要阻礙因素。在社會/人際因素方面 (n=23, 22%)，家庭關係及家庭責任是大學男生所認為工作升遷的主要阻礙因素。

四、未來自組家庭之後在家庭與事業之間取得平衡時所面臨的阻礙

在平衡家庭與事業的發展方面，男生與女生的反應類似，以來自家庭的阻礙因素居多 (n=40, 42%)，心理及態度因素居次 (n=30, 32%)，背景及環境因素的反應次數較少 (n=25, 26%)。家庭因素中又以夫妻之間的溝通及支持最重要，其它因素則為小孩的照顧、家事的分擔、家庭責任、家庭關係、以及家庭經濟狀況不允許自己進一步進修等。

五、性別因素對個人生涯發展所形成的阻礙

男生在此一主題上的反應次數與女生類似，為五項主題中反應次數最少的一項。有多位男性認為性別因素對其生涯發展並無造成負面的影響，甚至有些男生認為就性別因素而言，男生較女生佔優勢。然而在受試所反應出的阻礙因素中，有三分之二以上的受試認為來自社會對性別的刻板印象是他們生涯發展過程中的重要阻礙因素 (n=23, 74%)。

三、男女學生對不同生涯主題所反應出的不同類型生涯阻礙

為進一步了解男女學生所知覺到的生涯阻礙因素類別是否因不同的主題而有所差異，研究者計算男女學生在五項主題所列出三大類阻礙因素的次數平均數，如表三，並以性別為受試者間因素，以五項生涯主題及三大類阻礙因素為受試者內因素，進行重複量數三因子 (2 性別 × 5 生涯主題 × 3 阻礙因素類別) 多變項變異數分析，分析結果之摘要表如表四。

表三 男女學生在五項主題所知覺到三個類別之生涯阻礙的平均數及標準差

	背景/環境因素		心理/態度因素		社會/人際互動因素	
	M	SD	M	SD	M	SD
女生						
在科系選擇方面	.95	.89	1.02	.99	.95	.71
在未來謀職方面	1.77	1.40	.73	.86	.43	.64
在未來升遷機會方面	.56	.80	.72	.79	1.02	.92
家庭與事業平衡方面	.12	.39	.69	.78	1.38	1.16
性別所造成的阻礙	.16	.39	.34	.61	.76	.77
合計	3.56		3.51		4.55	
男生						
在科系選擇方面	1.36	.83	.74	.81	.68	.70
在未來謀職方面	1.98	1.79	.91	1.13	.23	.47
在未來升遷機會方面	.89	1.03	.64	.71	.43	.64
家庭與事業平衡方面	.47	.80	.57	.61	.76	.81
性別所造成的阻礙	.06	.31	.09	.41	.43	.54
合計	4.75		2.94		2.53	
全體學生						
在科系選擇方面	1.09	.89	.92	.93	.85	.72
在未來謀職方面	1.85	1.55	.79	.96	.36	.59
在未來升遷機會方面	.67	.90	.69	.76	.81	.88
家庭與事業平衡方面	.25	.59	.65	.73	1.16	1.09
性別所造成的阻礙	.12	.37	.25	.56	.65	.72
合計	3.98		3.31		3.83	

表四結果顯示性別與生涯阻礙類別兩者之間的交互作用效果有達到統計上的顯著水準 [$F(2, 296)=19.83, p<.01$]，大學生所知覺到的生涯阻礙類別，因性別不同而有差異。由男女學生在三大類阻礙因素的平均數來看，女生所知覺到的阻礙因素，以來自社會 / 人際方面的因素居多，其次是背景 / 環境類別，最後才是心理 / 態度因素；而就男生而言，三大類因素中，以背景 / 環境因素居多，心理 / 態度因素居次，最後才是來自社會 / 人際方面的因素。

就受試者內的交互作用效果而言，主題與類別兩變項之間的交互作用，有到達統計上的顯著水準 [$F(8, 1184)=39.77, p<.01$]。由表三可發現，就全體受試者而言，大學生對生涯阻礙的知覺，因不同的主題而有差異。在「選擇大學科系」及「尋找第一份工作」兩項主題方面，以來自背景 / 環境方面的阻礙因素較為明顯；而在「面臨升遷機會」、「平衡家庭與事業」、以及「性別對生涯發展的影響」等三個主題方面，則是以來自社會 / 人際此一類別的阻礙因素較多。在受試者內的主要效果方面，生涯主題及阻礙因素類別兩個變項上的主要效果均達統計上的顯著意義 [$F(4, 592)=65.51, p<.01$ ； $F(2, 296)=6.87, p<.01$]。至於本研究所關心的受試者間變項 --- 性別差異方面，分析結果並沒有達到統計上的顯著意義 [$F(1, 148)=3.41, P>.05$]，受試者在各細格內的反應，整體而言並沒有性別上的顯著差異。

表四 性別、主題、與阻礙類別三者之間重複量數變異數分析結果摘要表

變異來源	SS	df	MS	F
受試者間				
性別	4.36	1	4.36	3.41
誤差	189.49	148	1.28	
受試者內				
主題	127.01	4	31.75	65.51**
主題x性別	4.55	4	1.14	2.35
誤差	286.92	592	.48	
類別	12.32	2	6.16	6.87**
類別x性別	35.56	2	17.78	19.83**
誤差	265.32	296	.90	
主題x類別	227.58	8	28.45	39.77**
主題x類別x性別	10.54	8	1.32	1.84
誤差	846.84	1184	.72	

** $p<.01$

討論

一、一般學生生涯阻礙知覺類別在不同主題上的差異情形

本研究結果可以肯定的是，對大學生而言，他們的確反應出了生涯發展過程中所面臨的阻礙，150人總共表達出1668項阻礙因素。然而在不同生涯主題上所感受到的阻礙知覺並

不相同。在選擇大學科系方面，以來自背景 / 環境方面的阻礙居多，諸如要考慮畢業後的出路、挑選熱門科系、以及聯考制度所帶來的困擾等等。

而求職時所面臨的阻礙也是以背景 / 環境因素為主，其中薪水的多寡，是男女學生經常考慮而且是相當重要的因素，此一現象可觀察出目前大學生工作價值觀念中對金錢的重視程度。事實上在美國方面，也有不少研究顯示一般大學生對經濟問題的重視 (Bowman, 1988; Slaney, 1980; Slaney & Brown, 1983)，這些大學生也認為生涯發展過程中，經濟是一個重要的考慮問題。

在未來升遷方面，大學生對生涯阻礙的反應，在三大類因素上的分佈較為平均。女生認為來自家庭的束縛是主要的障礙，而男生的反應，除家庭關係之外，同事間的競爭及排擠，是他們所知覺到的更重要的阻礙因素。此外，「老闆對女性能力的歧視態度」，是一項女性認為重要而男性並沒有提及的因素。Russell (1994)認為對女性而言，這的確是一個阻礙，且一般男性不見得會覺察到自己對女性的歧視。而一項美國勞工局的報導 (Women's Bureau of the US Department of Labor, 1971)，也顯示一般從業人員不喜歡女性的督導或主管。顯然地，在工作升遷方面，女性所面臨的阻礙要比男性來的多。

在求得家庭及事業之間的平衡方面，與 Swanson 及 Tokar (1991a)的研究發現類似，不論男女，均以來自社會 / 人際方面的因素居多。其中夫妻之間的支持溝通、子女的照顧、家事的分擔、以及家庭的經濟狀況等，均為重要因素。唯一男生沒有提及而女生認為重要的因素是「夫家的支持」，顯然在這方面還是有性別上的差異。與中國傳統文化也可能有些關係，尤其是與配偶家人同住的女性，配偶家人的支持或反對，對女性的生涯進展多少有某些程度上的影響。

至於在性別本身所形成的阻礙方面，本研究受試所列出的因素，在五大主題中所佔次數較少，與 Swanson 和 Tokar (1991a)的調查所得結果不同，性別本身所帶來的阻礙，就美國大學生而言，是幾項生涯主題中受試所表達阻礙較多的題項，但台灣的情形不同，是美國學生較敏感於性別所形成的阻礙，抑或有其他因素，頗值得進一步探討。在所表達的各因素中，「性別角色刻板印象」是男女生均感受到的最重要問題。此一變項對個人的生涯發展而言，確實有重要影響 (Betz, 1994; Brooks & Forrest, 1994)，然而男生與女生所知覺到的影響不同。男生所體會到的是養家的責任，成功的事業發展對男生而言是正常的，因而會造成心理上的壓力；女生所體會到的，則是需要照顧小孩，過多的家務瑣事花去太多的時間及體力，因而無法全心發展事業。當然，在台灣社會裡，「服兵役」是對男生而言是阻礙，而女生並不見得能體會的一項阻礙。然而這些學生所知覺到的阻礙對個人的職業行為影響究竟如何，則需要進一步的研究。

二、男女學生在不同生涯阻礙類別反應上的差異

本研究顯示大學生在三大類生涯阻礙方面的反應有性別上的差異。男生對生涯阻礙的知覺，主要來自於背景 / 環境；女生所知覺到的阻礙，則主要來自於社會 / 人際方面。心理 / 態度因素中，女生所知覺到的阻礙高於男生所知覺到的阻礙。此一結果顯示男生較注意來自外在的背景 / 環境因素，而女生則傾向於注意來自社會 / 人際及內在的心理 / 態度。雖然社會 / 人際因素也多半是外來的，多半與原生家庭或自組的小家庭有關，但似乎社會 / 人際因素對女性所造成的心理負擔遠比背景 / 環境因素所造成的心理負擔要來得大。

對於男女學生在這三方面反應的差異情形，也許與其自幼的社會化歷程有關。通常男生被教導的都是要獨立，要有成就，要表現優異；而女生的分化歷程 (differentiation) 一直都沒有進行完全，被教導的內容多半是要順從、要關心別人、要得到別人的認可 (Gilligan, 1982; Hoffman, 1972)。因而有些女性認為在工作上要有所進展，也需要同時照顧好家庭，甚至要得到夫家的支持；而男性並不認為自己的工作發展與妻子的家庭有何關係。

一般女性在追求事業與家庭的平衡時，來自對家庭、對子女的照顧可說是女性相當重視的阻礙因素。因為需要兼顧家庭的照顧及事業的發展，因而時間管理技巧對女性而言也是一項需要克服的阻礙。事實上阻礙因素與促進女性生涯發展的因素是相同的 (Betz, 1994)，注意這些阻礙因素的存在，同時也試圖克服這些阻礙，則也促進了個人的生涯發展。女性能在家庭與事業之間求得平衡，需要妥善安排自己的時間。將家庭角色扮演好，則在事業發展方面也不會有太多的後顧之憂。

然而兼顧家庭及事業的發展是相當需要“工作時間”的，Burden 與 Googins (1986) 曾經比較已婚男女在工作及家庭加起來的工作時數，育有年幼子女的在職女性平均一個禮拜花 84 個小時工作，包括正常工作、照顧小孩、做家事等；男性則花將近 72 個小時；而已婚但並無子女的工作者，不論男女均約 50 小時。Barnett 及 Rivers (1992) 的研究則指出更大的差距，在職的父親一週工作 50 小時，而在職的母親則一週工作近 80 小時。為何會有如此差異，也許與男女對來自社會及家庭的期許有關，也或許與男女的個性特質有關。本研究顯示女性較注意來自社會 / 人際方面的阻礙，因而也會花較多的時間處理來自這方面的問題，而上班的工作時數不可減，因而會形成 Betz 與 Fitzgerald (1987) 以及 Russell (1994) 等人所主張的已婚又有子女的女性是身兼兩份工作。研究者認為雖然如此，個別差異的現象仍舊存在，本研究結果發現女性較男性更注意來自於社會 / 人際的因素，此點與原來的預期是一致的。

結論與建議

一、結論

綜合而言，本研究主要目的在了解大學生對生涯阻礙的知覺情形，在所編製的開放式「生涯阻礙因素問卷」中，詢問大學生對所就讀科系的主觀感受，以及在五個生涯發展主題中所知覺到的阻礙因素，所得有效樣本 150 人之中，不論男女，均有超過半數以上的學生認為目前所就讀的科系是適合自己的選擇。而以性別為受試者間變項、以生涯主題及生涯阻礙類別為受試者內變項的三因子重複量數變異數分析，得以下之結果。

(一) 在大學生所知覺到的阻礙因素類別方面，因不同的主題而有差別。在科系選擇及未來謀職方面，他們所知覺到的阻礙，主要是來自於背景及環境方面的因素；而在未來升遷、平衡家庭事業、以及性別本身所形成的阻礙三個主題方面，則以來自社會 / 互動方面的因素居多。此一阻礙知覺因主題不同而有不同的情形，並沒有性別上的顯著差異。

(二) 男女學生在不同類別阻礙因素上的反應情形，有性別上的差異。男生所知覺到的阻礙類別，以來自背景及環境因素居多；女生所知覺到的阻礙類別，則是以來自社會 / 人際方面的因素居多。

(三) 就全體學生而言，他們在不同主題上所知覺到的阻礙反應有明顯的不同，在五個主題

中，以「科系選擇」及「未來謀職」兩項主題上的反應較多；而以在「性別所形成的阻礙」此一主題上的反應次數較少。

四全體受試在三大類生涯阻礙方面的反應情形也不同，以來自背景 / 環境方面的因素居多，而以個人心理態度方面的阻礙知覺最少。

二、建議

針對以上研究結果，研究者提出在生涯輔導實務工作及未來進一步研究可以努力的方向。

(一)在生涯輔導實務工作方面之建議

誠如本文緒論中所提，女性潛能之所以未能充分發揮，與來自背景 / 環境、心理 / 態度、及社會 / 人際等方面的阻礙因素有關。本研究進一步發現在這三大類因素中，女生認為來自社會 / 人際方面的因素居多，而男生所知覺到的阻礙來源則是以背景 / 環境因素居多。對女生而言，她們所重視的還是來自於家庭的責任以及來自於社會對女性的刻板印象，因而在與大學女生討論生涯規劃方面的問題時，她們對未來的婚姻計劃及家庭計劃可能也是重要的話題之一。諮商師可以努力的地方，是協助她們覺察她們對這些阻礙因素的看法，以及這些看法對其未來生涯發展的影響。

此外，根據本研究所歸納出的各類生涯阻礙因素，加上進一步的訪談，可逐漸發展出一套具體的生涯阻礙量表，如此，對生涯輔導實務工作當有更具體的貢獻。

(二)針對未來進一步研究方面之建議

在研究內容方面，可進一步以訪談方式探討這些阻礙因素對個人的生涯發展影響如何。對某些人而言，阻礙因素可能對其生涯發展造成負面的影響，但對某些人而言，這些阻礙卻是他們生涯發展過程中的挑戰，也同時是他們生涯進展的主要動力。此外，生涯阻礙與其他重要變項之間的關係，如生涯信念、生涯自我效能預期、以及工作適應等變項之間的關係，亦可做進一步的探討。

在研究方法方面，本研究主要對象係來自南部地區之大學生，而且這些學生均選修生涯發展或生涯規畫方面之課程，可能較能覺察個人在生涯發展過程中所面臨的阻礙因素，因而本研究結果在推論上有其限制。然而這些學生來自大學裡近三十一個不同科系，就異質性而言有其優點。未來可以嘗試更多更廣的樣本，以增加研究結果的推論性。至於不同科系所表達出的阻礙因素差異情形，亦需作進一步之分析。

在生涯阻礙因素的分類標準方面，本研究採 Swanson 與 Tokar (1991a) 的分類方式，將大學生所表達的生涯阻礙因素分為背景 / 環境、心理 / 態度、以及社會 / 互動三大類。此一分類方式不同於傳統的內在因素及外在因素兩大類分法，若能在分類時，請另一位專家就受試所表達的阻礙因素進行分類，則可增加此類研究的分類一致性。事實上本研究認為三大類的分法較內 / 外二分法有其優點，雖然心理 / 態度因素屬內在因素，而背景 / 環境及社會 / 互動兩類因素可謂為外在因素，然社會 / 互動因素主要為家庭對個人生涯發展所帶來的影響，可與背景 / 環境因素作一區隔，此一三大類的分法仍有其價值。

此外，在資料分析方面，本研究參考 Swanson 與 Tokar (1991a) 的方法，計算受試者在五個主題上所表達出三大類阻礙因素次數的平均數，並以多變項變異數分析方式比較性別上的差異。所關心者，乃是由各因素出現次數的多寡來瞭解大學生對生涯阻礙因素的知覺情形，至於個人對這些因素所感受到的阻礙程度，是覺得阻礙情形非常嚴重，或是僅有輕微程度的

影響，則需要進一步的深究。

總而言之，男女學生在本研究所提五項主題上的阻礙知覺整體反應並沒有性別上的差異，但是單就他們所知覺到的阻礙類別而言，則有性別上的差異，女生比男生更重視來自於家庭及社會所形成的阻礙。對女性個案而言，生涯探索工作除了一般性的認識工作世界及認識自己之外，比男性有更多來自於婚姻及家庭的顧慮。然而輔導工作者應當強調的並不是男女不平等，而是要提醒自己，在針對女性做生涯輔導時，應盡可能協助女性覺察這些阻礙因素對自己生涯發展的影響，並理出適應及克服之道，進而能發揮天賦，追求生涯發展上的成就。

參考文獻

- 金樹人、林清山、田秀蘭（民 78）：我國大學生生涯發展定向之研究。國立台灣師範大學教育心理學報，22，167-190。
- 陳麗如（民 83）：大學生生涯發展阻隔因素之研究。國立台灣師範大學教育心理與輔導研究所碩士論文。
- Barnett, R. C., & Rivers, C. (1992, February). The myth of miserable working women. *Working Women*, p.p.62-65, 83, 88.
- Betz, N. E. (1994). Basic issues and concepts in career counseling for women. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.). *Career counseling for women*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Betz, N. E., & Fitzgerald, L. F. (1987). *The career psychology of women*. New York: Academic Press.
- Bowman, S. L. (1988). *An examination of the career development of Black students*. Unpublished doctoral dissertation. Southern Illinois University. Carbondale, IL.
- Brooks, L. & Forrest, L. (1994). Feminism and career counseling. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.). *Career counseling for women*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Burden, D., & Googins, B. (1986). *Boston University balancing jobs and homelife study*. Boston University School of Social Work.
- Crites, J. O. (1969). *Career psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Davey, F. H., & Stoppard, J. M. (1993). Some factors affecting the occupational expectations of female adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 43, 235-250.
- Farmer, H. S. (1976). What inhibits career and achievement motivation in women? *The Counseling Psychologist*, 6(2), 12-14.
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Gottfredon, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of career aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545-579.
- Harmon, L. W. (1977). Career counseling for women. In E. Rawlings & D. Carter (Eds.), *Psychotherapy for women*. Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- Hoffman, L. W. (1972). Early childhood experiences and women's achievement motives. *Journal of Social Issues*, 28, 129-155.
- Matthews, E., & Tiedeman, D. V. (1964). Attitudes toward career and marriage and the development of lifestyle in young women. *Journal of Counseling Psychology*, 11, 374-

383.

- Nieva, V. F., & Gutek, B. A. (1981). *Women and work: A psychological perspective*. New York: Praeger.
- O'Leary, V. E. (1974). Some attitudinal barriers to occupational aspirations in women. *Psychological Bulletin*, 81, 809-826.
- Russell, J. E. A. (1994). Career counseling for women in management. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.). *Career counseling for women*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Russell, E. A. & Rush, M. C. (1987). A comparative study of age-related variation in women's views of a career in management. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 280-294.
- Slaney, R. B. (1980). An investigation of racial differences on vocational variables among college women. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 197-207.
- Slaney, R. B., & Brown, M. T. (1983). Effects of race and socioeconomic status on career choice variables among college men. *Journal of Vocational Behavior*, 23, 257-269.
- Sobol, M. G. (1963). Commitment to work. In f. Y. Nye & L. W. Hoffman (Eds.). *The employed mother in America* (pp. 40-63). Chicago: Rand McNally.
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991a). College students' perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991b). Development and initial validation of the career barrier inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 344-361.
- Women's Bureau of the US Department of Labor (1971). Female workers: The myth and the reality. *Vocational Guidance Quarterly*, 20, 85-87.

Bulletin of Educational Psychology, 1998, 30(1), 133-148
National Taiwan Normal University, Taipei, Taiwan, R.O.C.

College Students' Perceptions of Career Barriers in Taiwan

Hsiu-Lan Shelley Tien

National Pingtung Teachers College

ABSTRACT

The purpose of the study was to examine the types of career-related barriers perceived by college students in Taiwan. One hundred and fifty students (53 males and 97 females) responded to a free-response instrument containing five questions related to career problems. The resultant responses ($N=1668$) were sorted into three categories within each question. Those three categories were social/interpersonal, attitudinal, and interactional types of barriers proposed by Swanson and Tokar (1991). A 2(gender) \times 3(category) \times 5(topic) repeated-measure MANOVA was conducted and the results indicated significant topic by category differences. The within-subject main effect for topic and for category were also significant. Students perceived more barriers in the topics of choosing a major and seeking for a job than in other questions. Interactional barriers were more frequently perceived by the subjects than social/interpersonal barriers, which in turn were more frequently perceived than attitudinal barriers. However, the between-subject main effect for gender was not significant.

Keywords: CAREER COUNSELING, BARRIERS, MULTICULTURAL