成人學習者人格特質對其職涯規劃影響之研究

高義展
高雄市立空中大學通識教育中心
kic0929@ouk.edu.tw

摘要

本研究依據易經八卦的命局特徵，做為本研究成人學習者的人格特質操作變項，並以 Driver et al 及 Llewellyn 提出的直線型、專家型、螺旋型、變換型等四項職涯規劃為依變項，採用文獻探討方法，綜合歸納編輯《成人學習者人格特質與職涯規劃現況調查問卷》，並以高雄市立空中大學在職進修學生進行抽樣調查，總共抽取 800 位研究樣本，有效回收 715 份回收問卷，有效回收率 89%；之後進行敘述統計、t 檢定、單因子變異數分析、驗證性因素分析、以及結構方程模型分析，研究結果發現不同背景及人格特質的成人學習者具有不同的職涯規劃型態，本研究之啟發及建議成人教育機構，應進行適性化的學生人格特質分析，並了解學生的職涯規劃的需求，以確定課程教學設計的方向與內容，有效協助成人學習者育成適性需求的專業職能與職涯規劃。

關鍵詞：成人教育、成人學習者、人格特質、易經、職涯規劃

壹、緒論

一、研究動機

《易經》是儒家傳世至今五大經典之一，是一部華人文化傳統的瑰寶，對華人的思維及生活，有著密不可分的影響與關係，《易經》不只對儒家與道家的思想有深遠的影響，對於常民生活中的生活哲學以及風水勘輿之說更是深植人心(王智弘，2015)，因此，被公認為「群經之首」、「經中之王」，是中華文化道統之根源、固有文化之精髓（李易儒，1996）。傅佩榮(2010)指出易經包含了三大部分：易經、易傳和易學，易經本文包含了六十四卦象、卦辭、爻辭，最主要出於周文王之手；易傳包含十個部分，是閱讀易經必要的參考解釋，主要是由孔子及其弟子完成，故有「孔子贊十翼」之說；易學為研究易經之學，各門各派非常豐富，亦屬華人與東方文化的重要資產。華人文化中最重要的史學家司馬遷素有「究天人之際、通古今之變、成一家之言」的學術源流之說，可見其學術生涯深受易經影響，易經對華人與東方文化的影響是難以估計的(王智弘，2015)。

八卦是透過人所處的環境所進行的「觀天文、察地理、應人事」所建構易經哲理基礎，其透過陰陽爻象建構的原始三爻八卦，乃至於演繹成陰陽建構的六爻六十四卦，及爻象與卦象之意涵，代表自己與環境的相對，內心與行為的相對或是因與果的相對，這種結構讓易經八卦富含組合與對應的思維（趙世晃，2011）。易經原始八卦包含先天八卦與後天八卦，先天八卦係觀察天文氣象的 24 節氣順序，所建構八卦排序的卦象，包含一乾卦、二兌卦、三離卦、四震卦、五巽卦、六坎卦、七艮卦、八坤卦；另，後天八卦係依據地理方位及人文發展所演繹的卦象及義理，包含一坎卦、二坤卦、三震卦、四巽卦、五黃入中宮(男性寄坤、卦女性寄艮卦)、六乾卦、七兌卦、八艮卦、九離卦。本研究依據易經的卦義所反映的人格特質(personality traits)，係採用後天八卦的意涵探究的八卦命格特質。

全球化的自由市場與職場環境影響，成人的職涯規劃與發展相形更為多元而複雜，參與職能養成與精進的學習活動，是面對市場與職場不斷變遷，且不至於遭受淘汰出局的方法之一。當前我國面對全球化競爭的職場環境，面臨了外派人員、組織精簡、裁員、放無薪假、人力外包或派遣、降低薪資福利等職場環境的衝擊；此外，由於科技發達，帶動了生活與職場運作的速度與方便，也改變了企業組織的經營態勢，例如「虛擬辦公室」就是指傳統辦公室以外的工作地點，但從事的工作與傳統辦公室有關。Jarvis 與 Keeley（2003）針對傳統與現代職場進行比較如表 1 所示，由此得知，職場環境的變換深具翻轉性與顛覆性，若仍抱持不變應萬變的態度面對，將難以於變換多端的市場與職場環境中求生存。

表 1 現代職場與傳統職場差異比較表

現代職場	傳統職場
虛擬辦公室	辦公室
成功=有價值的技能	成功=職涯階梯
影響力	權力
市場發展性及影響	應得的津貼和受益
對工作、自我忠誠	對公司、組織忠誠

個人自由和控制感	工作的安全性
契約和費用	薪水和利益
認同=對生活環境和家人、工作、社會的貢獻	認同=工作、地位和職業
關注在顧客	關注在主管和經營者
販賣者、企業家、團隊工作關係	雇員關係

資料來源:Jarvis, P. S., & Keeley, E. S. , 2003, 245.

職是之故，本研究試以文獻探討及問卷調查的方式，以瞭解成人學習者的易經命卦的人格特質，當面對職場環境的日新月異與物換星移的多端變換，尤其面對全球化的經濟板塊的持續不斷的更迭，以及「工業 4.0」所造成的全面性自動化生產的機械力，逐漸完全取代勞動人力；另外，全球性的節能減碳環保政策，促進各國不斷的發展綠能光電技術，在各種新興產業發展政策的推波助瀾，造成傳統石化能源生產工業鏈，面臨自第一代工業革命以來最大的存亡危機。諸如以上全球產業環境的重新洗牌與整合，成人學習者如何應用易經命卦，以了解自我的人格特質，並適性化的選擇自我的職涯規劃，此乃本研究之動機所在。

二、研究目的

依據以上的研究背景與動機，本文具有以下之研究目的：

(一)瞭解成人學習者人格特質與職涯規劃的現況。

(二)探討不同背景的成人學習者在人格特質與職能規劃的差異性。

(三)分析成人學習者的人格特質對其職能規劃的相關性。

(四)分析成人學習者的人格特質對其職能規劃的預測力。

三、研究方法

本研究係採用文獻探討的方法，蒐集有關職涯規劃與職能培訓之國內外之期刊論文、碩士與博士論文、研究專書、教學專書與教材、研討會論文、以及專業網站資料等，藉以瞭解成人學習者的易經命卦之人格特質，以及職涯規劃之意涵，以及相關議題研究之探討，藉以梳理與分析相關文獻資料，並綜合相關文獻資料編輯《成人學習者人格特質與職涯規劃現況調查問卷》，針對目前在高雄市立空中大學進修的成人學習者進行網路線上問卷調查，將蒐集的問卷回收資料進行統計分析，並將研究結果綜合歸納結論與建議。

貳、文獻探討

一、成人學習者人格特質與相關議題之探討

(一)人格特質的基本概念

Guilford(1959) 認為人格特質是使個體與其他個體間不同的一種持久、特殊的特質。Allport(1961)認為人格是位於個體心理系統之內的動態組，是決定個人思與行為的獨特型式。Kassarjian (1971) 人格特質是個體對外在環境刺激所產生的一致性反應。Eysenck(1982)

將此項度上的高分群描述為「自我中心、攻擊、客觀、冷靜、缺乏同理心、衝動、不關心他人、且通常不在乎他人的權利與福祉」(引自鄭冠仁，2006)。

McCrae & Costa(1991)指出人格特質已經明顯被分類定義為五個向度，Myers-Briggs Type Indicator(MBTI)的人格測量方式也與人格五因素理論中的 N（情緒穩定性），E(外向性)，O(開放性)，A(友善性)與 C(嚴謹性)一致。張春興(2006)指出人格指個體在生活歷程中對人、對事、對己以及對整體環境適應時，所顯示出的獨特個性，並指出人格與人格特質具有三種重要的現象:行為的整體性；人是複雜的有機體，表現於外的行為是整個個體人格的表現；行為的一致性：人格是頗為固定的，具有相當的穩定性，人格的某種外顯行為表現，往往會多次如是，經常如是，顯示出一致的傾向；行為的特殊性：每個人的行為，均有其特色，與眾不同。

綜上，人格特質係指個人對自我特質、人我關係、情境感受、行動模式、抉擇型態的固定性、經常性、穩定性與一致性的之行為與思考傾向。

(二)易經命卦的人格特質論

《易經》也是一部辯證哲學的經典，最基本的概念是陰與陽，其基本的辯證法為陰陽易變。並揭示一陰一陽的相反相生、相生相成，運轉不斷、生生不息，為宇宙中的萬事萬物盛衰存亡的根本。也闡述了宇宙大自然變易而不易，複雜而簡單，生長而衰亡，極動與極靜，致剛與致柔，在變換中發展，在反覆中統一，在相錯中保持和諧的變換規律。崇尚陽的剛健正大，也沒忘記陰的柔順謙和（王奇偉，2001）。易經同時也透過歷朝各代的學者，針對易經的卦象義理，提出命卦人格特質的相關概念與理論，雖無法具體考證易經命卦的人格特質理論，是否依據西方的現代科學的實驗室的研究的結果，然歷經千年的經驗實證，仍有其參考的可信度。

燕國材(1996)指出《易經》所揭示的理想人格特質包含天人合一的主客觀念、自強不息的進取精神、仁義禮智的完整道德、謙虛遜讓的美好德行、誠信不欺的正直精神、不怕困難的堅強意志、自我節制的調控能力、持之以恆的堅持精神、與人和樂的積極情感、光明磊落的寬廣胸懷、認真負責的工作態度、剛柔並濟的處事方法、對待成敗的正確態度、趨時守中的處世原則、革新創造的變革精神、特立獨行的完善人格。而易經所強調的陰陽觀念，也具備人格氣質理論的建構基礎，根據《黃帝內經》所載人的氣質可分成太陽之人、少陽之人、陰陽和平之人、太陰之人、少陰之人，其陰陽匹配及表現特點如下表所示。

表 1 黃帝內經五種氣質類型表

氣質類型	陰陽匹配	表現特點
太陽之人	多陽無陰	居處于于，好言大事，無能虛說，志發四野，敗而無悔。
少陽之人	多陽少陰	諟諦自貴，好為外交，內而不附，立則好仰，行則

		好搖。
陰陽平和之人	陰陽之氣和	居處安靜，無為惧惧，無為欣欣，婉然從物，與時變換。
太陰之人	多陰無陽	貪而不仁，好內惡出，心和不發，不務于時，動而後之。
少陰之人	多陰少陽	小貪賊心，見人有亡，常若有得，見人有榮，乃反慍怒。

資料來源：燕國材，1996，25。

此外，東漢末年三國時期著名的哲學思想家劉劭，當時為了配合曹魏的九品中正制度的量材授官的實際需要，試圖從人的外表特徵如禮貌、言語、行為等特徵，尋找考核鑒定人的才能與性情之方法與途徑，特編撰了《人物誌》，此書更于 1937 年于美國東方學社將此部作品編譯成《人類能力的研究》，此本書雖不到兩萬字，卻能闡釋人的才能、性情及其測量鑒定的方法與規則(燕國材，1996；張厚粲，2000)。在《人物誌》的〈體別〉篇將人的性格分成強毅、柔順、雄悍、懼甚、凌楷、辯博、宏普、狷介、休動、沉靜、樸露、韜譎十二種類型；而在〈材能〉篇指出屬於各種不同材能類型的人，其所任之職也是有所差異，提出以下八種材能類型及其宜任之職務如下表。

表 2 劉劭的才能類型及其宜任職務表

材能類型	與才質的關係	宜任職務
自任之能	清節之才	冢宰之任(矯直之政)
立法之能	法家之才	司寇之任(公正之政)
計策之能	術家之才	三孤之任(變換之政)
人事之能	智意之才	冢宰之佐(協合之政)
行事之能	譴讓之才	司寇之佐(督責之政)
權奇之能	伎倆之才	司空之任(藝事之政)
司察之能	臧否之才	師氏之佐(刻削之政)
威猛之能	豪傑之才	將帥之任(嚴厲之政)

資料來源：燕國材，1996，258。

胡肇台(2022)依據《易經》後天八卦的卦象義理，認為命卦所展現出的人格特質，可認識自己並創造機會，其依據後天八卦提出的命卦的人格特質內涵如下：

1.「一坎水命」：屬智慧性之人，思維清晰，處事注重調理，有時令人難以捉摸，喜自由自在不受拘束，財運佳，易陷入追求物質享受，愛冒險，具江湖義氣，常感嘆知己無幾人，係輔佐型人才。優點: 外向、責任心重、內心溫柔、機智聰明。缺點: 善變、缺

乏膽量、具流動性、性情浮而蕩。

2.「二坤土命」：具有母親慈愛精神，易感情用事，常招小人陷害，有耐性，講效率，帶人柔順有理，協調力強，保守踏實，感應力強，易出類拔萃，為良好幕僚人員，喜幫助或照顧他人。優點: 溫順、具慈愛心、講求信用、機智。缺點: 寡斷、多情、易感情用事、性柔而靜、吝嗇。

3.「三震木命」：行事果決，自我開創性強，白手起家，具知名度與仁慈心，個性固執，親和力強，追求財富，不注重感情世界，略有霸氣，卻乏耐性易衝動，易惹小人。優點: 有積極進取心、反應敏捷、仁慈、不二心。缺點: 缺乏主見及應變能力、遷就別人、性動而直。

4.「四巽木命」：協調能力強，人緣佳，具慧根，對文學藝術方面有偏好，做事執著，有理想，變動性強，思維縝密，夫妻緣分淡薄，桃花運不斷，固執難以溝通。優點: 柔和，具文學藝術偏好，屬秀氣之人。缺點: 執著、固執、性和而緩。

5.「五黃土命」：五黃土象徵著萬物之核心，具強烈的吉與凶作用，為本命卦時，沒有方位(在中宮)即無磁性感應，男性命卦需透過屬土之二黑土的坤卦，女性命卦則透過八白土的艮卦來表示。

6.「六乾金命」：做是剛強果決，具獨立性，不善與人共事，醫生毀譽參半，在意別人之認同與好感，追求財富，事業心重，領導慾特強，善於推銷自己。優點: 剛強、適合主管職務，官貴、果決。缺點: 個性強、性剛而動。

7.「七兌金命」：思維縝密，具良好人際關係，能言善道，表達力與說服力強，追求完美，令人備增壓力，在意別人之意見與好感，支配慾強，財運佳，急功近利。優點: 爽朗剛烈、外柔內剛、有耐性、喜悅。缺點: 易衝動、愛面子、講權勢、陰險、性決而利。

8.「八艮土命」：精力旺盛，衝勁十足，浮躁不定，能進入別人內心世界，指引幫助別人，個性易衝動，缺乏生活情趣，一生嘗試錯誤，為大器晚成，易累積財富。優點: 寧靜、有主見、認識速快、孝順。缺點: 易衝動、與人不睦、性安而止。

9.「九離火命」：個性好動急躁，凡事求好心切，具聰明才智，善於察言觀色，表達力強，剛正不阿，欠中庸之道，亮麗愛出風頭，易招小人忌妒，愛面子，不能承受挫折。優點: 感情豐富、肯幫助他人、美麗、聰明才華。缺點: 自尊心過強，不懂照顧自己，性急躁、性躁而烈。

本研究綜合參考以上人格特質的內涵與概念，並以《易經》後天八卦之命卦為架構，編輯《成人學習者人格特質與職涯規劃現況調查問卷》中的《成人學習者人格特質五點量表》題目共 40 題如下，後續透過問卷調查資料蒐集進行結構方程模型分析方法，進行驗證性因素分析：

一坎水命：01.思維清晰注重調理；02.自由自在不受拘束；03.責任心重勇往直前；04.物質享受性情浮盪；05.喜愛冒險四處遊歷。

二坤土命：6.待人柔順謙恭有禮；7.保守踏實重視效率；8.慈愛多情優柔寡斷；9.講求信用腳踏實地；10.協調感應關懷同儕。

三震木命：11.行事果決反應敏捷；12.積極進取開發創新；13.親和力佳遷就他人；14.性情衝動耿直率性；15.執著理想義無反顧。

四巽木命：16.文藝氣息溫文儒雅；17.廣結友朋粉絲眾多；18.外秀慧中柔和氣緩；19.思維縝密追求完美；20.變動協調理想高遠。

六乾金命：21.獨立自主剛強果決；22.自尊心強進取心佳；23.膽識霸氣格局廣大；24.事業心重領導慾強；25.善於批判唯我是正。

七兌金命：26.廣結善緣能言善道；27.表達力佳說服力強；28.爽朗剛烈外柔內剛；29.溝通協調熱情機智；30.喜權好勢急功近利。

八艮土命：31.精力旺盛衝勁十足；32.個性衝動任事速決；33.思維內斂善良貼心；34.見風轉舵喜隨尊長；35.性好助人樂善好施。

九離火命：36.喜動急躁求好心切；37.才智明聰亮麗喜現；38.開朗活潑熱情直率；39.細膩完美小心翼翼；40.追求自尊挫折難耐。

二、成人學習者職涯規劃之取向與相關議題之探討

(一)職場變換所造成的成人職涯規劃的轉型

全球性的金融風暴，21 世紀的職場遊戲規則有了巨變，大規模的裁員，這種組織為了節省成本，拿員工開刀的策略，迫使員工了解對於企業雇主的盲目忠誠是不明智的，因而造成普遍對於組織承諾較低。Randall（1987）認為當組織承諾低時，員工個人會有低生涯發展、低晉升性的結果，並可能造成辭職或奮力使組織目標失敗的現象產生；此外，隨著勞動人口的改變，女性勞動力加入市場、企業管理策略、社會政策之轉變，企業主只願意對核心員工提供較穩定的與合理的勞動條件，非核心員工則難以獲得升遷，甚至被外包或改為派遣型態僱用，造成長期員工正被「臨時員工」所取代的現象(葉子亘，2012)。

傳統的勞資關係較為穩定，勞工忠誠度較高，而僱主也給予勞工較多的照顧，現今企業面對競爭以致產生勞動彈性化與降低成本的需求後，勞資關係逐漸轉變，終身僱用制也逐漸瓦解，員工了解自己隨時可能是企業精簡底下的犧牲品，則會害怕遭到背叛、對競爭深感焦慮，也對未來沒有安全感（Savickas, 1993）。陳榮隆（2008）將現代與傳統職涯進行比較，整理如表 2 所示：

表 2 現代職涯與傳統職涯差異比較表

項目	現代職涯	傳統職涯
誰來主導	個人	組織
核心價值	自由、成長	升遷、權力
自主程度	高	低
成就要素	心理上的成功	職位、薪資
態度要素	工作滿足、專業承諾	工作滿足、組織承諾
認同要素	自我尊重	他人的尊重
適應性要素	自我察覺（我打算做什麼？）	組織察覺（我該怎麼辦？）
目前能力的衡量	與工作相關彈性	與組織相關彈性
環境特質	動態	穩定
職涯選擇	多次、於不同職涯系列選擇	一次，於職涯初期選擇

職涯場域	多個企業/組織	單一企業/組織
職涯投入	較短期	較長期
企業期望個人付出	長工時	忠誠與向心力
個人期望企業付出	就業能力之投資	就業安全
晉升標準	依績效、職能晉升	依年資晉升
成功之定義	內在成就感	循傳統生涯路徑至高位
教育訓練	針對企業或專業特殊需求	一般正式課程

資料來源：陳榮隆，2008，45。

Raymond（2005）就現今社會提出了多變的生涯（protean career）新概念，其指出員工在進入公司組織當中，會因工作環境的迅速改變以及企業需求而經常變換生涯。其係根據某人對工作設定之心裡成功目標的自我導向而來，多變的生涯員工會為自己的生涯管理負起大部份的責任（引自簡貞玉(譯)，2007）。而 Hall（1996）根據生涯七個面向來比較傳統生涯與多變的生涯，如表 3：

表 3 多變職涯與傳統職涯差異比較表

構面	多變職涯	傳統職涯
目標	心理上的成功	升遷、加薪
心理契約	彈性就業能力	因承諾而生安全感
流動	水平	垂直
責任管理	員工	公司
類型	螺旋型和變換型	直線型與專家型
專業知能	學習如何作	知道如何做
能力發展	比較仰賴人際關係的建立和工作經驗	高度仰賴正式訓練

資料來源：簡貞玉（譯），2007，520。

當職場環境變換的速度太快時，人們體驗到不同的需求，發展出跨專業、跨組織的職涯發展模式，並且也漸漸離開傳統生涯發展的「成熟性」（maturity），朝向生涯的「適應性」（adaptability）（彭慧玲、蔣美華、林月順譯，2009）。同時也代表著員工具備多元能力，且更需時時檢測自我生涯是否達到該階段所設定的目標，才能有效因應當今生涯局勢，Hall（1986）曾表示假如你不在意你的去向，你所服務的組織將會非常樂意於為你決定動向。其更彰顯出在這不可預測及不確定的時代，為了減少組織或外在環境掌控你的生活管理，具備生涯的規劃和目標設定是關鍵的職涯態度與作為。

(二)職涯規劃的取向漸形多元而複雜

職涯規劃係指依過去及現在的職涯經驗，對未知的未來職涯做一符合個人需求及個人生活的抉擇計劃，而作抉擇時的實際或有效程度則取決於個人對自己和對環境狀況的瞭解(孫本初、傅岳邦、宣介慈，2010)。因此，職涯規劃的基本問題意識有：自己是誰、自己想要如何生活、自己想要在哪裡生活、自己將如何營生、自己將和誰共度人生時光等（李

素卿譯，1997）。職涯規劃的歷程並非放諸四海皆準，常隨不同的人而有不同的意義及不同的考慮（張添洲，1993），而從職涯規劃的角度來看職涯發展能否成功，實與知己、知彼、抉擇三要素有密切關聯（林幸台，1990；羅文基、朱湘吉、陳如山，1991）。

在 1980 年代以前，職涯取向多還是以「線性走向」為主，也就是個人在組織內循著組織所規劃的職位做升遷，個人沒有自我，一切以公司的目標為目標。然而在多變的生涯與無疆界生涯新的概念崛起的同時，1980 年代之後，全球環境變動日趨激烈、不確定性的因素增加，也致使職涯取向朝向「非線性」發展（Herriot & Pemberton,1997；Nicholson, 1996）。Driver, R., Squires, A., Rushworth, P., and Wood-Robinson, V.,（1994）的多元生涯概念模式（multiple career concept model）、以及 Llewellyn(2002)的四種職涯概念(The Four Career Concepts)，其將職涯取向大致分為以下四種類型（引自葉子亘，2012，18）：

(1) 直線型（Linear）：個人在組織中追求更高階之層級與職位，激勵因子為權力及成就感。此概念被認為是傳統的職涯觀點，企業常採用升遷方式賦予員工更多權力與責任。
(2) 專家型（Expert）：於專業領域中深耕而獲得知識和技能，激勵因子為能力及穩定性，通常以學徒到專家之形式表現，但在傳統的公司層級中很少獲得升遷。企業可實行雙梯職涯（Dual Ladder），分別提供技術職（Technical Ladder）與管理職（Regular Ladder） 之升遷管道，滿足員工之需求。
(3) 螺旋型（Spiral）：在水平層級中學習再垂直發展，激勵因子為創新及個人成長。企業可採行工作輪調或調整工作內容使員工在相關領域提升能力，為升遷做好準備後再往上晉升。
(4) 變換型（Transitory）：頻繁轉換工作而取得經驗與進步，激勵因子為變換及獨立。企業可透過不同功能、事業部之間的調動刺激人員成長。

職涯規劃除了在工作上的規劃之外，Hansen（1997）提出新的生涯規劃理念，即整合生活規劃（integrative life planning），有別於傳統生涯規劃集中在教育及職業的選擇上，其認為人生不僅把重點放在職業選擇，也應放在發展及連結個人生命重的不同環節。這個理念最重要的精神在於普遍關注互相牽連的、關鍵性的以下六種生活任務：1.在變換的全球脈絡中，找出有所作為的工作；2.將生命編織成富有意義的整體；3.將家庭與工作聯繫起來；4.接納多元主義與包容性；5.關注個人生涯轉換及組織變遷的管理；6.探究靈性和生命目的，人生不應該只有工作和金錢。

隨著環境的變遷，職場產生巨大變換，新的生涯模型因應而生。如基於員工的自我發展，演繹出「無疆界生涯」，暗示員工的生涯選擇會依本身專業技能之追求而在相同或不同的組織或職業中，尋找更適合的工作與成長機會，不再固定效力於同一企業（林宜怡，2001），「多變的生涯」以自我決定為基礎，在工作上達到心目中設定之成功目標（周瑛琪，2011）。這也顯示出生涯不再被視為線性的，取而代之的新觀念是生涯為可循環的、可逆的、非線性的、多軌進行的（Duys, D. K., Ward, J. E., Maxwell, J. A., Comerford, L.E.., 2008），當前成人經歷全球化職場充滿變數的時代，職涯已轉變成不可預測、趨向脆弱、

多取向的型態，因此職涯規劃更增添其複雜性。

本研究綜合參考以上職涯規劃的內涵與概念，並以 Driver, R., Squires, A., Rushworth, P., and Wood-Robinson, V.,（1994）的多元生涯概念模式、以及 Llewellyn(2002)的四種職涯概念的直線型、專家型、螺旋型、變換型的職涯規劃為架構，編輯《成人學習者人格特質與職涯規劃現況調查問卷》中的《成人學習者職涯規劃五點量表》題目共 12 題如下，後續透過問卷調查資料蒐集進行結構方程模型分析方法，進行驗證性因素分析：

※直線型：01.我不想改變我的專業領域；02.我希望在同一家機構發展生涯；03.我願意從基層員工(學徒)努力成長。

※專家型：04.我願意持續精進自己的專業職能；05.我願意爭取更高階的管理職位；06.我願意接受工作職務的輪調。

※螺旋型：07.我相信輪調工作職務可增加升遷的機會；08.我認為變換工作才會提高薪資待遇；09.我認為變換更多的專業領域才能提高競爭力。

※變換型：10.我認為變換工作才會提高薪資待遇；11.我認為變換更多的專業領域才能提高競爭力；12.我認為應該多從事不同的工作來豐富人生。

三、易經與生涯(職涯)規劃關係的相關研究

《易經》主張「陰中有陽，陽中有陰」以及「陰極成陽，陽極成陰」（Li & Louie, 2012），說明了陰陽是不可分割的，有正就有反、有上就有下，宇宙萬物看起來複雜，其實亂中有序，當中維繫的關鍵在於「中道」及「和諧」的概念，因此華人強調「致中和、允執厥中」的價值觀。華人的「命運觀」經常被誤以為是宿命論的消極觀，實際上華人文化中所講的「天命」，承認「命運」並且更重視個人內心與社會理想所賦予的「任務」，強調知識分子社會責任感的實現，依據此「天命」來達到社會期許的目標（黃光國，1995）。在華人的文化脈絡裡，強調的是人應法天、順天、敬天，透過占卜的符號並藉由效法天地變換來啟發我們生活的智慧，也相信人生而有命，命不一定是按照直線前進的，而是有多重選擇的，宇宙的秩序是有機的，並不是機械式的，相信人生的命運決定於自己的選擇，自己才是自己生命的主宰(陳偉任、夏允中、陳冠旭，2015)。

早在四千一百多年前記載易經具占卜功能的《尚書》，書中的《洪範》第七載明卜筮的功能在於稽疑與決策(許忠仁，2019)。洪鎰昌(2013) 嘗試將易經占卜作為諮商的媒介，將易經占卜融入諮商的歷程中；之後，洪鎰昌與許忠仁(2015) 透過案例分析，檢視易經占卜在諮商實務上的可能操作模式。洪鎰昌、董又嘉、許家琦與許忠仁(2017) 以易經手冊（洪鎰昌，2014）及易經的文本之各卦象義，提供易經諮商多一種選擇的媒介(許忠仁，2019)。從事生涯規劃的教學輔導與諮詢，透過易經占卜以解釋卦爻象義所展現的吉凶，期能協助個案解開生涯發展的疑惑，並分析現況的利弊得失，且能提供可參考的方向指引以持續往生涯目標邁進。

近年來多元文化及本土化諮商理論與技術普遍應用於心理諮商學界，其中諸多國內學者積極推廣易經哲學、佛學禪修和道家思維等逐漸被應用於心理諮商，一直以來有多位學者致力於建構本土化諮商模式(楊淑蘭，2019)。易經的諮商與輔導應用之學術研究於學界

發展至少達 25 年以上，誠如余德慧(1986、2005)發表台灣民俗心理輔導、以及本土化的心理療法，提出易經應用於心理輔導與治療的實務專論；楊淑蘭(1996、2016)以易經哲學演繹出的諮商模式之博士論文，並發表驗證易經諮商模式的學術研討會成果發表；劉淑慧(2010、2016)與劉淑慧、王弘智(2014)諸多的研究專論與計畫將《易經》應用於生涯諮商，發展以易經義理為依歸之「頂天立地生涯發展模型」（The model of career development touching the sky yet grounded），簡稱「TSG 發展模型」，該模型以「精挑掌控」以及「悅納變通」兩種籌劃策略作為生涯諮商的主題核心；陳偉任、夏允中、陳冠旭（2015）以矛盾轉化：結合「易經」人生哲學於動機式晤談法的矛盾轉化歷程等生涯諮商的探討。

劉淑慧、王弘智(2014)指出「TSG 發展模型」係由華人生涯研究中心(Chinese Career Research Center)參考黃光國(2011)所倡議的含攝文化心理 culture-inclusive psychology）之研究理路（黃光國，2011）所依循的「建構實在論」（constructive realism）之實用主義觀點（黃光國，2003、 2009；Hwang, 2005, 2012）作為理論建構的基礎，以逐步建立起華人生涯網（Chinese Career Net, Career Information and Guidance System, 簡稱 CCN），強調將易經智慧融入輔導與諮商領域所建構的生涯發展諮商策略。「精挑掌控」及「悅納變通」策略原型與生涯定位、生涯定向、生涯定調方法與生涯定調目標之對應如下表(劉淑慧、王弘智，2014，81)：

表 3 生涯變項與兩種籌劃策略原型之關連表

生涯變項	籌劃策略原型	
	精挑掌控	悅納變通
生涯定位		
抉擇狀態	實際可行、積極準備、成功信心	共同接受、喜歡決定
圓滿生涯	勝任要求	認同價值、滿意生活
生涯定向		
個人特質	性向、知識、技能	興趣、價值觀
環境特質	工作活動、職能要求	興趣類型、增強模式
生涯定調方法		
探索機制	理性思辨（活化左腦）	直觀創造（活化右腦）
自我探索方法	客觀量化評量	主觀質性探索
環境探索方法	非涉入性資訊處理	涉入性資訊體驗
開展風格	掌控力	開放心
開展力	分析力	調和力
	堅韌力	夢想力
學職涯信念	學涯：實用	學涯：博雅
	職涯：資格	職涯：適應
生涯定調目標		
終極目標	安穩	享變
人境關連	關注個人主體性	關注人境和諧性

資料來源：劉淑慧、王弘智，2014，81

劉淑慧、王弘智(2014)以易經陰陽之道建構頂天立地的生涯發展與輔導模型，與本研究透過易經的教學引導協助成人學習者明確的掌握生涯規劃的現況與未來較為契合，因此，本研究將以「「TSG 發展模型」作為本研究教學實務操作的基本架構。「TSG 發展模型」係以易經陰陽之道建構頂天立地的生涯發展與輔導模型，透過「精挑掌控」的核心機制是理性解析，採用量化評量來了解自己、透過事實性資訊來瞭解環境，企圖安於穩定，並關注個人如何在處境中達成目標；其次，應用「悅納變通」的核心機制是直觀體驗，因此傾向於採用質性探索來了解自己、透過敘說性資訊來瞭解環境，企圖享受變換，並謀求個人與處境之間的和諧共榮。

參、研究架構、假設與工具

本研究的研究架構及假設如下：

一、研究架構與假設

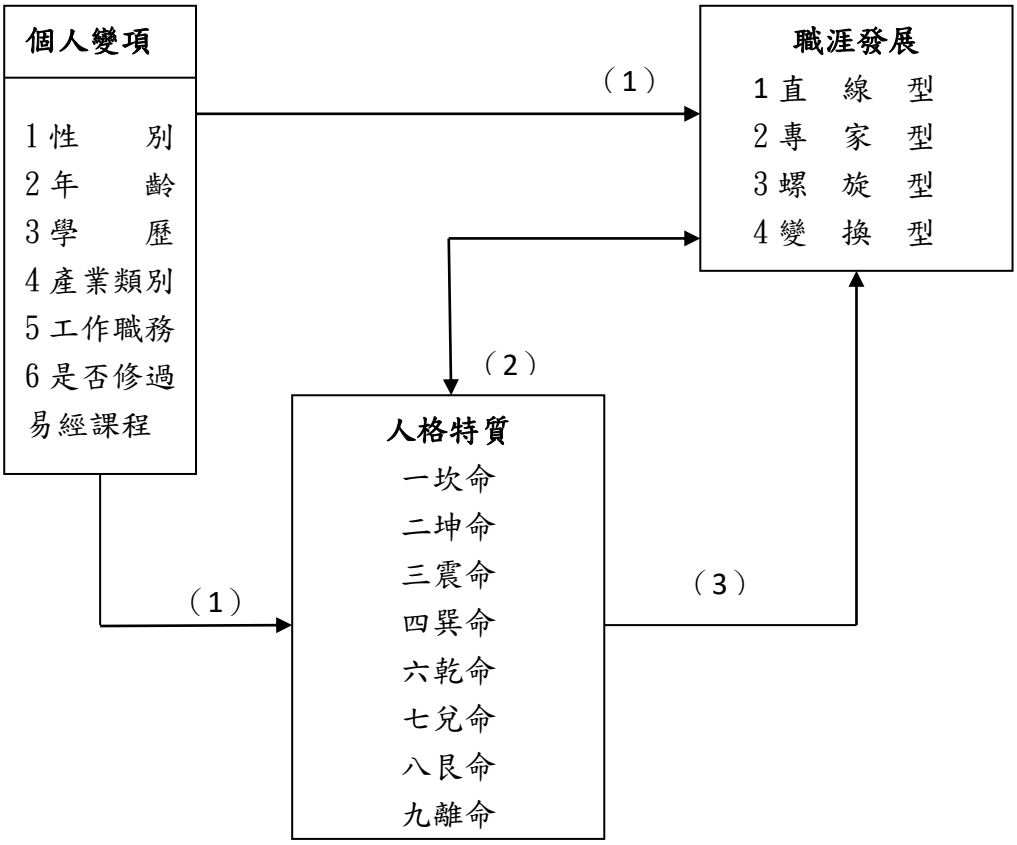

圖 1 研究架構圖

資料來源：研究者自行繪製

統計分析：(1) 係以 t 檢定與單因子變異數分析瞭解不同個人背變項的成人學習者在人格特質與職涯規劃認知感受上的差異性。

（2)係以積差相關分析成人學習者的人格特質與職涯規劃認知感受上之相關性與程度。

（3）係以結構方程模型以了解人格特質與生涯規劃的路徑關係。

假設一：不同背景的成人學習者在人格特質的認知感受有顯著差異。
假設二：不同背景的成人學習者在職涯規劃的認知感受有顯著差異。
假設三：成人學習者的人格特質與職涯規劃的認知感受有顯著相關。
假設四：成人學習者的人格特質與職涯規劃具顯著預測力。

二、研究工具

本研究透過前述的文獻探討與分析，歸納編輯《成人學習者人格特質與職涯規劃現況調查問卷初稿》，聘請成人教育實務工作者、以及研究成人教育之大學研究學者專家、從事《易經》教學的命理諮詢師、以及成人學習者代表，做為本研究問卷初稿審核之專家。在成人教育實務工作者方面，敦請勞工團體負責訓練業務之主管 2 名；其次，在研究成人教育之大學研究學者專家方面，敦請國立屏東科技大學、國立屏東大學、國立空中大學 1 名、以及高雄市立空中大學 1 名，等學者專家共 4 名；從事《易經》教學的命理諮詢師 2 名；最後，再邀請高雄市立空中大學在學學生代表 1 名、以及畢業校友 1 名，擔任本研究問卷初稿之審核專家。

本研究針對 110 學年度第 1 學期來自全台灣各縣市至高雄市立空中大學的在職進修之成人學習者，以每一個班級為抽樣單位，採用叢集抽樣問卷調查的方法，瞭解其性別、年齡、學歷、產業類別、工作職務、以及是否修讀易經課程等不同的個人背景變項，在人格特質方面，以《易經》後天八卦的一坎水命、二坤土命、三震木命、四巽木命、六乾金命、七兌金命、八艮土命、九離火命等八項命卦特質因素，共 40 題。在職涯規劃方面，以 Driver et al.（1994）、以及 Llewellyn(2002)的四種職涯模型，包含直線型、專家型、螺旋型、變換型等四項職涯規劃因素，共 12 題。透過以上問卷的實證調查研究，以做為驗證本研究之假設，並將結果做為成人自我導向學習及職涯規劃，以及成人教育機構及其教學之教師，實施在職進修教育及終身學習等教材與教學活動設計的參考。

肆、研究結果

一、成人學習者個人背景變項次數分配分析

性別以男性為主 389 人佔 54.4%；年齡以 18-30 歲為主 363 人佔 50.8%；學歷以高中(職)為主 348 人佔 48.7%；產業類別以軍公教警消人員為主 306 佔 42.8%；工作職務以員工為主 482 人佔 67.4%；是否學習或修讀過《易經》相關課程或知識以否為主 577 人佔 80.7%。

表 4 次數分配表

類別	分組	次數	百分比	類別	分組	次數	百分比
性別	男	389	54.4	產業	農林漁牧業	13	1.8

	女	326	45.6	類別	生產製造業	75	10.5
年 齡	18-30 歲	363	50.8		工商服務業	140	19.6
	31-40 歲	165	23.1		資訊科技業	20	2.8
	41-50 歲	118	16.5		軍公教警消人員	306	42.8
	51-60 歲	52	7.3		其他	161	22.5
	61 歲以上	17	2.4	工作職務	員工	482	67.4
學歷	國中(含)以下	26	3.6		主管	90	12.6
	高中(職)	348	48.7		負責人	50	7.0
	專科	204	28.5		其他	93	13.0
	大學	120	16.8	是否學習或修讀過《易經》相關課程或知識	是	138	19.3
	碩士(含)以上	17	2.4		否	577	80.7

二、研究問卷的驗證性因素分析

(一)收斂效度的驗證

張偉豪、徐茂洲、蘇榮海（2020）；Hair, Anderson, Tatham , Black (1998)；等學者提出收斂效度標準（一）因素負荷量高於 0.5；（二）組成信度(Component reliability)高於 0.6；（三）平均變異數萃取量高於 0.5，本研究對構面進行驗證式因素分析結果因素負荷量為 0.578-0.940；組成信度(Component reliability)0.761-0.955，平均變異數萃取量 0.516-0.877（如表 5），顯示構面均具有收斂效度。

Hooper, Coughlan 與 Mullen (2008)認為標準化因素負荷量低於 0.45 的題目應該刪除，因為這表示該題有過多的誤差，因此刪除坎命四、坤命三、震命三、震命四、乾命五、兌命五、艮命二、艮命四、離命一、離命五等題目。

表 5 驗證式因素分析

構面	標準化因素負荷量	多元相關平方	組成信度	平均變異數萃取量
坎命	0.637-0.829	0.406-0.687	0.823	0.540
坤命	0.733-0.809	0.537-0.654	0.850	0.586
震命	0.578-0.875	0.334-0.766	0.814	0.601
巽命	0.728-0.822	0.530-0.676	0.876	0.585
乾命	0.747-0.870	0.559-0.757	0.878	0.643
兌命	0.708-0.848	0.501-0.719	0.881	0.651
艮命	0.581-0.809	0.338-0.654	0.763	0.522
離命	0.643-0.877	0.413-0.769	0.802	0.578
人格特質	0.838-0.933	0.702-0.870	0.972	0.815
直線規劃	0.932-0.940	0.869-0.884	0.955	0.877
專家規劃	0.928-0.935	0.861-0.874	0.951	0.866

構面	標準化因素負荷量	多元相關平方	組成信度	平均變異數萃取量
螺旋規劃	0.726-0.851	0.527-0.724	0.822	0.608
變換規劃	0.626-0.781	0.392-0.610	0.761	0.516

(二)區別效度的驗證

本研究以較嚴謹的平均變異數萃取量法進行區別效度。Fornell 與 Larcker (1981)建議區別效度每個構面的平均變異數萃取量平方根要大於構面間的相關係數(如表 6)，因此符合此條件模型具有區別效度。

表 6 區別效度分析表

	AVE	人格特質	直線規劃	專家規劃	螺旋規劃	變換規劃
人格特質	0.815	**0.903**				
直線規劃	0.877	0.109	**0.936**			
專家規劃	0.866	0.142	0.771	**0.931**		
螺旋規劃	0.608	0.517	0.238	0.497	**0.780**	
變換規劃	0.516	0.656	-0.084	0.135	0.700	**0.718**

(三)配適度(Model fit)的驗證

SEM 超過 200 樣本份易造成卡方值(χ^2=(n-1)Fmin)過大，Fmin 是樣本矩陣與期望矩陣差異最小值。樣本數過大造成卡方值過大導致 p 值容易被拒絕（張偉豪，2011）。因此本研究根據 Bollen 與 Stine(1992)建議 Bootstrap 修正卡方值為為 1768.783 而原始卡方值為 7692.674，重新估算後配適度如表 7。

本研究參考吳明隆（2009）、張偉豪、徐茂洲與蘇榮海（2020）、Hair 等(1998)的建議，以七項指標評估適配度，包括卡方值(χ^2)、χ^2 與自由度的比值、適配指標(goodness of fit index, GFI)、調整後適配指標(adjusted goodness of fit index, AGFI)、比較配適度指標(comparative fit index, CFI)、比較假設模型與獨立模型的卡方差異(Normed Fit Index, NFI) 、平均近似誤差均方根(root mean square error of approximation, RMSEA)。

Bagozzi 與 Yi(1988)χ^2 與自由度的比值越小越好，本研究 χ^2 與自由度的比值＜3(1.69)；陳順宇（2007）建議 GFI＞0.9 且 AGFI＞0.8 為接受標準，本研究模式 GFI、AGFI 為 0.94、0.93；CFI 標準為＞0.90，本研究 CFI 為 0.98；NFI 標準為>0.90，本研究 NFI 為 0.94，Browne 與 Cudeck(1993)建議 RMSEA 若小於 0.05 具有合理配適度(reasonable fit)，本研究 RMSEA 為 0.04；模型適配度指標均符合標準值，表示模式是可接受。

表 7 研究模式配適度

配適指標(Fit Indices)	可容許範圍	本研究模式	模式配適判別
χ^2(Chi-square)	越小越好	1768.783	
χ^2 與自由度比值	<3	1.402	符合
GFI	>0.9	0.937	符合

配適指標(Fit Indices)	可容許範圍	本研究模式	模式配適判別
AGFI	>0.9	0.930	符合
RMSEA	<.05	0.024	符合
CFI	>0.9	0.981	符合
NFI	>0.9	0.937	符合

三、成人學習者不同背景變項 T 檢定(t-test)

(一)不同性別的成人學習者 T 檢定

性別經 t-test 分析結果顯示巽命、兌命、離命、直線規劃 P 值均小於 0.05 達顯著差異，男性顯著高於女性。坎命、坤命、震命、乾命、艮命、螺旋規劃、變換規劃、專家規劃 P 值均大於 0.05 達未達顯著水準，詳如表 8。

表 8 性別 t 檢定分析

構面	分組	N	平均值	標準差	T 值	顯著性	構面	分組	N	平均值	標準差	T 值	顯著性
坎命	男	389	3.931	0.675	0.927	0.354	艮命	男	389	3.799	0.684	0.865	0.388
	女	326	3.885	0.632				女	326	3.756	0.666		
坤命	男	389	3.850	0.590	-1.701	0.089	離命	男	389	3.685	0.733	2.300	0.022
	女	326	3.921	0.532				女	326	3.562	0.677		
震命	男	389	3.740	0.747	0.510	0.610	螺旋規劃	男	389	3.795	0.768	0.453	0.651
	女	326	3.712	0.701				女	326	3.769	0.780		
巽命	男	389	3.612	0.740	2.961	0.003	變換規劃	男	389	3.942	0.717	1.926	0.054
	女	326	3.455	0.673				女	326	3.840	0.679		
乾命	男	389	3.724	0.752	1.879	0.061	直線規劃	男	389	2.931	1.331	3.215	0.001
	女	326	3.620	0.719				女	326	2.592	1.466		
兌命	男	389	3.684	0.746	2.534	0.011	專家規劃	男	389	3.620	1.398	1.863	0.063
	女	326	3.544	0.715				女	326	3.408	1.613		

(二)成人學習者是否學習或修讀過《易經》相關課程或知識

是否學習或修讀過《易經》相關課程或知識經 t-test 分析結果顯示坎命 P 值小於 0.05 達顯著差異，是顯著高於否。坤命、震命、巽命、乾命、兌命、艮命、離命、螺旋規劃、變換規劃、直線規劃、專家規劃 P 值均大於 0.05 達未達顯著水準，詳如表 9。

表 9 是否學習或修讀過《易經》相關課程或知識 t 檢定分析

構面	分組	N	平均值	標準差	T 值	顯著性	構面	分組	N	平均值	標準差	T 值	顯著性
坎命	是	138	4.036	0.624	2.532	0.012	艮命	是	138	3.800	0.661	0.388	0.698
	否	577	3.880	0.660				否	577	3.775	0.679		
坤	是	138	3.920	0.568	0.882	0.378	離命	是	138	3.664	0.715	0.651	0.516

構面	分組	N	平均值	標準差	T 值	顯著性	構面	分組	N	平均值	標準差	T 值	顯著性
命	否	577	3.873	0.564				否	577	3.620	0.709		
震	是	138	3.824	0.725	1.747	0.081	螺旋	是	138	3.722	0.766	-1.032	0.302
命	否	577	3.704	0.725			規劃	否	577	3.798	0.775		
巽	是	138	3.628	0.645	1.597	0.111	變換	是	138	3.838	0.711	-1.071	0.285
命	否	577	3.520	0.728			規劃	否	577	3.909	0.699		
乾	是	138	3.714	0.728	0.665	0.506	直線	是	138	2.971	1.372	1.814	0.070
命	否	577	3.667	0.741			規劃	否	577	2.730	1.408		
兌	是	138	3.636	0.731	0.277	0.782	專家	是	138	3.686	1.334	1.544	0.124
命	否	577	3.617	0.737			規劃	否	577	3.485	1.539		

四、成人學習者不同背景變項的單因子變異數分析(One way-ANOVA)

(一)不同年齡的成人學習者的單因子變異數分析(One way-ANOVA)

年齡經單因子變異數分析(One way-ANOVA)結果顯示坎命、震命、巽命、乾命、兌命、艮命、螺旋規劃 P 值均小於 0.05，經 Scheffe 事後比較法顯示 31-40 歲顯著高於 18-30 歲。

離命 P 值小於 0.05，經 Scheffe 事後比較法顯示 31-40 歲顯著高於 18-30 歲；31-40 歲顯著高於 51-60 歲。變換規劃 P 值小於 0.05，經 Scheffe 事後比較法顯示無組間差異。

坤命、直線規劃、專家規劃 P 值均大於 0.05 未達顯著水準，詳如表 10。

表 10 年齡單因子變異數分析

構面	分組	N	平均值	標準差	F 值	顯著性	事後比較
坎命	1.18-30 歲	363	3.814	0.619	4.919	0.001	2>1
	2.31-40 歲	165	4.064	0.680			
	3.41-50 歲	118	3.985	0.652			
	4.51-60 歲	52	3.875	0.725			
	5.61 歲以上	17	4.044	0.680			
坤命	1.18-30 歲	363	3.842	0.523	2.143	0.074	
	2.31-40 歲	165	3.979	0.616			
	3.41-50 歲	118	3.915	0.617			
	4.51-60 歲	52	3.789	0.557			
	5.61 歲以上	17	3.853	0.476			
震命	1.18-30 歲	363	3.631	0.713	3.911	0.004	2>1
	2.31-40 歲	165	3.887	0.758			
	3.41-50 歲	118	3.754	0.711			
	4.51-60 歲	52	3.821	0.703			
	5.61 歲以上	17	3.745	0.618			
巽命	1.18-30 歲	363	3.468	0.664	2.930	0.020	2>1

構面	分組	N	平均值	標準差	F 值	顯著性	事後比較
	2.31-40 歲	165	3.682	0.794			
	3.41-50 歲	118	3.559	0.714			
	4.51-60 歲	52	3.492	0.721			
	5.61 歲以上	17	3.718	0.742			
乾命	1.18-30 歲	363	3.603	0.706	2.682	0.031	2>1
	2.31-40 歲	165	3.823	0.772			
	3.41-50 歲	118	3.684	0.760			
	4.51-60 歲	52	3.659	0.736			
	5.61 歲以上	17	3.809	0.793			
兌命	1.18-30 歲	363	3.519	0.685	5.268	0.000	2>1
	2.31-40 歲	165	3.832	0.786			
	3.41-50 歲	118	3.634	0.764			
	4.51-60 歲	52	3.615	0.730			
	5.61 歲以上	17	3.647	0.702			
艮命	1.18-30 歲	363	3.668	0.632	7.121	0.000	2>1
	2.31-40 歲	165	3.992	0.720			
	3.41-50 歲	118	3.819	0.659			
	4.51-60 歲	52	3.750	0.673			
	5.61 歲以上	17	3.922	0.778			
離命	1.18-30 歲	363	3.578	0.672	5.773	0.000	2>1；2>4
	2.31-40 歲	165	3.842	0.757			
	3.41-50 歲	118	3.559	0.689			
	4.51-60 歲	52	3.430	0.745			
	5.61 歲以上	17	3.745	0.693			
螺旋規劃	1.18-30 歲	363	3.703	0.757	3.457	0.008	2>1
	2.31-40 歲	165	3.927	0.815			
	3.41-50 歲	118	3.873	0.732			
	4.51-60 歲	52	3.776	0.746			
	5.61 歲以上	17	3.490	0.826			
變換規劃	1.18-30 歲	363	3.829	0.678	2.563	0.037	無組間差異
	2.31-40 歲	165	4.022	0.745			
	3.41-50 歲	118	3.955	0.713			
	4.51-60 歲	52	3.865	0.654			
	5.61 歲以上	17	3.765	0.675			
直線規劃	1.18-30 歲	363	2.711	1.380	0.450	0.772	
	2.31-40 歲	165	2.867	1.379			

構面	分組	N	平均值	標準差	F 值	顯著性	事後比較
	3.41-50 歲	118	2.842	1.477			
	4.51-60 歲	52	2.821	1.404			
	5.61 歲以上	17	2.726	1.692			
專家規劃	1.18-30 歲	363	3.424	1.503	1.754	0.136	
	2.31-40 歲	165	3.725	1.482			
	3.41-50 歲	118	3.599	1.509			
	4.51-60 歲	52	3.577	1.402			
	5.61 歲以上	17	3.000	1.791			

(二)不同學歷的成人學習者的單因子變異數分析(One way-ANOVA)

學歷經單因子變異數分析(One way-ANOVA)結果顯示艮命 P 值均小於 0.05，經 Scheffe 事後比較法顯示高中(職)顯著高於專科。坎命、巽命、乾命 P 值均小於 0.05，經 Scheffe 事後比較法顯示無組間差異。坤命、震命、兌命、離命、螺旋規劃、變換規劃、直線規劃、專家規劃 P 值均大於 0.05 未達顯著水準，詳如表 11。

表 11 學歷單因子變異數分析

構面	分組	N	平均值	標準差	F 值	顯著性	事後比較
坎命	1. 國中(含)以下	26	3.913	0.748	2.432	0.046	無組間差異
	2. 高中(職)	348	3.916	0.665			
	3.專科	204	3.814	0.600			
	4. 大學	120	4.044	0.655			
	5. 碩士(含)以上	17	3.985	0.827			
坤命	1. 國中(含)以下	26	3.817	0.522	0.434	0.784	
	2. 高中(職)	348	3.880	0.579			
	3.專科	204	3.860	0.524			
	4. 大學	120	3.933	0.605			
	5. 碩士(含)以上	17	3.926	0.557			
震命	1. 國中(含)以下	26	3.756	0.792	2.266	0.061	
	2. 高中(職)	348	3.779	0.731			
	3.專科	204	3.598	0.662			
	4. 大學	120	3.781	0.769			
	5. 碩士(含)以上	17	3.784	0.841			
巽命	1. 國中(含)以下	26	3.492	0.796	2.829	0.024	無組間差異
	2. 高中(職)	348	3.545	0.743			
	3.專科	204	3.438	0.605			
	4. 大學	120	3.667	0.753			
	5. 碩士(含)以上	17	3.847	0.747			

構面	分組	N	平均值	標準差	F 值	顯著性	事後比較
乾命	1. 國中(含)以下	26	3.827	0.751	2.698	0.030	無組間差異
	2. 高中(職)	348	3.734	0.761			
	3.專科	204	3.542	0.665			
	4. 大學	120	3.683	0.756			
	5. 碩士(含)以上	17	3.824	0.809			
兌命	1. 國中(含)以下	26	3.683	0.859	2.002	0.093	
	2. 高中(職)	348	3.675	0.766			
	3.專科	204	3.537	0.645			
	4. 大學	120	3.552	0.743			
	5. 碩士(含)以上	17	3.882	0.776			
艮命	1. 國中(含)以下	26	3.949	0.758	3.958	0.003	2>3
	2. 高中(職)	348	3.836	0.690			
	3.專科	204	3.626	0.622			
	4. 大學	120	3.839	0.639			
	5. 碩士(含)以上	17	3.784	0.866			
離命	1. 國中(含)以下	26	3.833	0.901	1.754	0.136	
	2. 高中(職)	348	3.671	0.731			
	3.專科	204	3.538	0.636			
	4. 大學	120	3.608	0.707			
	5. 碩士(含)以上	17	3.686	0.777			
螺旋規劃	1. 國中(含)以下	26	3.833	0.756	1.101	0.355	
	2. 高中(職)	348	3.835	0.812			
	3.專科	204	3.696	0.714			
	4. 大學	120	3.764	0.748			
	5. 碩士(含)以上	17	3.824	0.809			
變換規劃	1. 國中(含)以下	26	4.026	0.610	1.034	0.389	
	2. 高中(職)	348	3.934	0.718			
	3.專科	204	3.833	0.662			
	4. 大學	120	3.853	0.743			
	5. 碩士(含)以上	17	3.961	0.622			
直線規劃	1. 國中(含)以下	26	2.397	1.723	0.520	0.721	
	2. 高中(職)	348	2.775	1.448			
	3.專科	204	2.799	1.214			
	4. 大學	120	2.817	1.502			
	5. 碩士(含)以上	17	2.843	1.434			
專家規劃	1. 國中(含)以下	26	3.256	1.900	0.348	0.846	

構面	分組	N	平均值	標準差	F 值	顯著性	事後比較
	2. 高中(職)	348	3.501	1.598			
	3.專科	204	3.585	1.229			
	4. 大學	120	3.522	1.560			
	5. 碩士(含)以上	17	3.667	1.509			

(三)不同產業類別的成人學習者的單因子變異數分析(One way-ANOVA)

產業類別透過單因子變異數分析顯示螺旋規劃 P 值小於 0.05，經 Scheffe 事後比較法顯示工商服務業顯著高於軍公教警消人員。艮命 P 值小於 0.05，經 Scheffe 事後比較法顯示無組間差異。坎命、坤命、震命、巽命、乾命、兌命、 離命、變換規劃、直線規劃、專家規劃 P 值大於 0.05 未達顯著水準，詳如表 12。

表 12 產業類別單因子變異數分析

構面	分組	N	平均值	標準差	F 值	顯著性	事後比較
坎命	1. 農林漁牧業	13	3.788	0.728	2.140	0.059	
	2. 生產製造業	75	3.950	0.637			
	3. 工商服務業	140	4.057	0.719			
	4. 資訊科技業	20	3.925	0.689			
	5. 軍公教警消人員	306	3.850	0.624			
	6.其他	161	3.885	0.644			
坤命	1. 農林漁牧業	13	3.692	0.522	0.726	0.604	
	2. 生產製造業	75	3.897	0.583			
	3. 工商服務業	140	3.907	0.593			
	4. 資訊科技業	20	3.713	0.670			
	5. 軍公教警消人員	306	3.882	0.547			
	6.其他	161	3.891	0.557			
震命	1. 農林漁牧業	13	3.590	0.862	1.395	0.224	
	2. 生產製造業	75	3.836	0.754			
	3. 工商服務業	140	3.826	0.783			
	4. 資訊科技業	20	3.600	0.714			
	5. 軍公教警消人員	306	3.675	0.717			
	6.其他	161	3.714	0.663			
巽命	1. 農林漁牧業	13	3.062	0.781	1.911	0.090	
	2. 生產製造業	75	3.661	0.804			
	3. 工商服務業	140	3.581	0.768			
	4. 資訊科技業	20	3.390	0.718			
	5. 軍公教警消人員	306	3.531	0.661			
	6.其他	161	3.523	0.702			

構面	分組	N	平均值	標準差	F 值	顯著性	事後比較
乾命	1. 農林漁牧業	13	3.538	1.004	1.732	0.125	
	2. 生產製造業	75	3.737	0.765			
	3. 工商服務業	140	3.814	0.801			
	4. 資訊科技業	20	3.475	0.673			
	5. 軍公教警消人員	306	3.639	0.693			
	6.其他	161	3.635	0.728			
兌命	1. 農林漁牧業	13	3.308	0.716	1.726	0.126	
	2. 生產製造業	75	3.723	0.797			
	3. 工商服務業	140	3.718	0.771			
	4. 資訊科技業	20	3.463	0.800			
	5. 軍公教警消人員	306	3.609	0.668			
	6.其他	161	3.554	0.779			
艮命	1. 農林漁牧業	13	3.615	0.941	2.428	0.034	無組間差異
	2. 生產製造業	75	3.938	0.759			
	3. 工商服務業	140	3.890	0.700			
	4. 資訊科技業	20	3.750	0.716			
	5. 軍公教警消人員	306	3.711	0.611			
	6.其他	161	3.756	0.686			
離命	1. 農林漁牧業	13	3.436	0.865	0.995	0.420	
	2. 生產製造業	75	3.689	0.802			
	3. 工商服務業	140	3.705	0.773			
	4. 資訊科技業	20	3.600	0.784			
	5. 軍公教警消人員	306	3.630	0.654			
	6.其他	161	3.553	0.688			
螺旋規劃	1. 農林漁牧業	13	4.128	0.811	5.057	0.000	3>5
	2. 生產製造業	75	3.951	0.795			
	3. 工商服務業	140	3.974	0.716			
	4. 資訊科技業	20	3.383	0.833			
	5. 軍公教警消人員	306	3.705	0.787			
	6.其他	161	3.710	0.724			
變換規劃	1. 農林漁牧業	13	4.026	0.810	1.033	0.397	
	2. 生產製造業	75	3.996	0.764			
	3. 工商服務業	140	3.964	0.716			
	4. 資訊科技業	20	3.950	0.642			
	5. 軍公教警消人員	306	3.852	0.687			
	6.其他	161	3.855	0.682			

構面	分組	N	平均值	標準差	F 值	顯著性	事後比較
直線規劃	1. 農林漁牧業	13	2.744	1.977	0.639	0.670	
	2. 生產製造業	75	2.884	1.113			
	3. 工商服務業	140	2.655	1.553			
	4. 資訊科技業	20	2.783	1.538			
	5. 軍公教警消人員	306	2.856	1.335			
	6.其他	161	2.683	1.452			
專家規劃	1. 農林漁牧業	13	3.410	2.001	0.733	0.599	
	2. 生產製造業	75	3.796	1.277			
	3. 工商服務業	140	3.590	1.629			
	4. 資訊科技業	20	3.400	1.569			
	5. 軍公教警消人員	306	3.484	1.437			
	6.其他	161	3.439	1.561			

(四)不同工作職務的成人學習者的單因子變異數分析(One way-ANOVA)

工作職務透過單因子變異數分析顯示坎命、震命、乾命、艮命 P 值小於 0.05，經 Scheffe 事後比較法顯示負責人顯著高於員工；負責人顯著高於其他。巽命、離命 P 值小於 0.05，經 Scheffe 事後比較法顯示負責人顯著高於其他。兌命 P 值小於 0.05，經 Scheffe 事後比較法顯示主管顯著高於其他；負責人顯著高於員工；負責人顯著高於其他。螺旋規劃 P 值小於 0.05，經 Scheffe 事後比較法顯示主管顯著高於其他；負責人顯著高於其他。變換規劃 P 值小於 0.05，經 Scheffe 事後比較法顯示無組間差異。坤命、直線規劃、專家規劃 P 值大於 0.05 未達顯著水準，詳如表 13

表 13 工作職務單因子變異數分析

構面	分組	N	平均值	標準差	F 值	顯著性	事後比較
坎命	1. 員工	482	3.895	0.664	6.194	0.000	3>1;3>4
	2. 主管	90	3.953	0.544			
	3. 負責人	50	4.245	0.640			
	4. 其他	93	3.766	0.663			
坤命	1. 員工	482	3.883	0.567	2.386	0.068	
	2. 主管	90	3.942	0.542			
	3. 負責人	50	3.990	0.625			
	4. 其他	93	3.761	0.530			
震命	1. 員工	482	3.686	0.743	6.175	0.000	3>1;3>4
	2. 主管	90	3.870	0.609			
	3. 負責人	50	4.067	0.738			
	4. 其他	93	3.616	0.676			
巽命	1. 員工	482	3.531	0.724	3.752	0.011	3>4

構面	分組	N	平均值	標準差	F 值	顯著性	事後比較
	2. 主管	90	3.613	0.660			
	3. 負責人	50	3.784	0.770			
	4. 其他	93	3.387	0.645			
乾命	1. 員工	482	3.635	0.729	7.736	0.000	3>1;3>4
	2. 主管	90	3.828	0.663			
	3. 負責人	50	4.065	0.817			
	4. 其他	93	3.535	0.735			
兌命	1. 員工	482	3.608	0.738	9.351	0.000	2>4;3>1;3>4
	2. 主管	90	3.744	0.589			
	3. 負責人	50	3.995	0.772			
	4. 其他	93	3.363	0.729			
艮命	1. 員工	482	3.744	0.681	6.359	0.000	3>1;3>4
	2. 主管	90	3.896	0.535			
	3. 負責人	50	4.113	0.776			
	4. 其他	93	3.670	0.655			
離命	1. 員工	482	3.614	0.712	4.240	0.006	3>4
	2. 主管	90	3.733	0.640			
	3. 負責人	50	3.873	0.819			
	4. 其他	93	3.473	0.667			
螺旋規劃	1. 員工	482	3.750	0.782	5.839	0.001	2>4;3>4
	2. 主管	90	3.978	0.749			
	3. 負責人	50	4.060	0.755			
	4. 其他	93	3.620	0.691			
變換規劃	1. 員工	482	3.886	0.707	3.175	0.024	無組間差異
	2. 主管	90	4.019	0.686			
	3. 負責人	50	4.047	0.728			
	4. 其他	93	3.746	0.645			
直線規劃	1. 員工	482	2.719	1.352	2.047	0.106	
	2. 主管	90	2.967	1.519			
	3. 負責人	50	3.140	1.690			
	4. 其他	93	2.699	1.359			
專家規劃	1. 員工	482	3.477	1.488	1.333	0.262	
	2. 主管	90	3.611	1.589			
	3. 負責人	50	3.900	1.598			
	4. 其他	93	3.477	1.428			

五、成人學習者命卦人格特質在職涯規劃的預測力分析

(一)在直線型職涯規劃的預測力方面

以逐步多元迴歸分析方法，分析成人學習者命卦人格特質在職涯規劃各因素層面，對於直線型職涯規劃的預測力表現概況。由表 14 中，得知在直線型規劃此效標變項中，九離火命(t 值=2.456、P 值=0.014)、一坎水命(t 值=-2.697；P 值=0.007)、八艮土命(t 值=2.015；P 值= 0.044)，其中以九離火命此變項對直線型職涯規劃的影響最大，其次是一坎水命。由於其中九離火及八艮土命兩個自變項的標準化迴歸係數值均為正數，表示其對直線型規劃的影響均為正向。在容忍度方面，大約介於 1~2 附近，變異數膨脹係數值均在 5 以下，未大於評鑑指標值 10，表示進入迴歸方程式的自變項間多元共線性的問題不是很明顯。

表 14 成人學習者命卦人格特質在直線型職涯規劃的預測力分析表

	未標準化係數		標準化係數	t	P	共線性統計量	
	β之估計值	標準誤	Beta 分配			允差	VIF
(常數)	5.375	1.054		5.100	.000		
九離火命	.199	.081	.144	2.456	.014	.391	2.560
一坎水命	-.182	.067	-.130	-2.697	.007	.585	1.708
八艮土命	.171	.085	.122	2.015	.044	.366	2.730
依變數：直線型職涯規劃							

(二)在專家型職涯規劃的預測力方面

以逐步多元迴歸分析方法，分析成人學習者命卦人格特質在職涯規劃各因素層面，對於專家型職涯規劃的預測力表現概況。由表 15 中，得知在專家型規劃此效標變項中，僅有二坤土命(t 值=4.900、P 值=0.000)對專家型職涯規劃規劃有預測力，標準化迴歸係數值均為正數，表示其對專家型職涯規劃的影響為正向。在容忍度方面，為 1，變異數膨脹係數值均在 5 以下，未大於評鑑指標值 10，表示進入迴歸方程式的自變項間多元共線性的問題不是很明顯。

表 15 成人學習者命卦人格特質在專家型職涯規劃的預測力分析表

	未標準化係數		標準化係數	t	P	共線性統計量	
	β之估計值	標準誤	Beta 分配			允差	VIF
(常數)	5.998	1.224		4.900	.000		
二坤土命	.230	.061	.139	3.743	.000	1.00	1.00
依變數：專家型職涯規劃							

(三)在螺旋型職涯規劃的預測力方面

以逐步多元迴歸分析方法，分析成人學習者命卦人格特質在職涯規劃各因素層面，對於螺旋型職涯規劃的預測力表現概況。由表 16 中，得知在螺旋型規劃此效標變項中，八

艮土命(t 值=3.734、P 值=0.000)、六乾金命(t 值=-3.188；P 值=0.001)、一坎水命(t 值=2.624；P 值= 0.009)、二坤土命(t 值=2.556；P 值= 0.011)，其中以八艮土命此變項對螺旋型職涯規劃的影響最大，其次是六乾金命。由於以上自變項的標準化迴歸係數值均為正數，表示其對螺旋型規劃的影響均為正向。在容忍度方面，大約介於 1~2 附近，變異數膨脹係數值均在 5 以下，未大於評鑑指標值 10，表示進入迴歸方程式的自變項間多元共線性的問題不是很明顯。

表 16 成人學習者命卦人格特質在螺旋型職涯規劃的預測力分析表

	未標準化係數		標準化係數	t	P	共線性統計量	
	β之估計值	標準誤	Beta 分配			允差	VIF
(常數)	3.470	.588		5.906	.000		
八艮土命	.138	.037	.180	3.734	.000	.466	2.146
六乾金命	.108	.034	.157	3.188	.001	.443	2.259
一坎水命	.096	.037	.124	2.624	.009	.482	2.074
二坤土命	.092	.036	.110	2.556	.011	.581	1.722
依變數：螺旋型職涯規劃							

(四)在變換型職涯規劃的預測力方面

以逐步多元迴歸分析方法，分析成人學習者命卦人格特質在職涯規劃各因素層面，對於變換型職涯規劃的預測力表現概況。由表 17 中，得知在變換型規劃此效標變項中，一坎水命(t 值=7.468、P 值=0.000)、二坤土命(t 值=-4.432；P 值=0.000)、七兌金命(t 值=3.624；P 值= 0.000)，其中以一坎水命此變項對變換型職涯規劃的影響最大，其次是二坤土命。由於以上自變項的標準化迴歸係數值均為正數，表示其對變換型規劃的影響均為正向。在容忍度方面，大約介於 1~2 附近，變異數膨脹係數值均在 5 以下，未大於評鑑指標值 10，表示進入迴歸方程式的自變項間多元共線性的問題不是很明顯。

表 17 成人學習者命卦人格特質在變換型職涯規劃的預測力分析表

	未標準化係數		標準化係數	t	P	共線性統計量	
	β之估計值	標準誤	Beta 分配			允差	VIF
(常數)	3.101	.493		6.288	.000		
一坎水命	.230	.031	.328	7.468	.000	.488	2.049
二坤土命	.133	.030	.174	4.432	.000	.610	1.640
七兌金命	.099	.027	.157	3.624	.000	.501	1.995
依變數：變換型職涯規劃							

六、成人學習者命卦人格特質在職涯規劃的預測力路徑分析

人格特質對螺旋規劃非標準化迴歸係數 0.836(CR= 12.007 >1.96；p<0.05) 達顯著水準。人格特質對變換規劃非標準化迴歸係數 0.801(CR= 12.179 >1.96；p<0.05) 達顯著水準。人格特質對直線規劃非標準化迴歸係數 0.338(CR= 3.086 >1.96；p<0.05) 達顯著水準。

人格特質對專家規劃非標準化迴歸係數 0.478(CR= 4.175 >1.96；p<0.05) 達顯著水準，詳如表 18。

表 18 路徑分析表

路徑關係	非標準化迴歸係數	標準誤	CR 值	標準化迴歸係數	P
人格特質→螺旋規劃	0.836	0.070	12.007	0.531	0.000
人格特質→變換規劃	0.801	0.066	12.179	0.666	0.000
人格特質→直線規劃	0.338	0.110	3.086	0.113	0.004
人格特質→專家規劃	0.478	0.114	4.175	0.165	0.000

六、研究假設驗證

本研究對不同背景之成人學習者對於人格特質與職涯規劃的認知感受有部分的顯著差異。依據表 18 之計算結果，以及圖 2 所示，成人學習者人格特質與職涯規劃各因素之間具有路徑關係，成人學習者人格特質與職涯規劃個因素具有顯著正相關；成人學習者人格特質各因素對於職涯規劃各因素具有顯著預測力；而人格特質對於變換型職涯規劃預測力最為顯著。綜上所述，本研究假設驗證結果如下：

假設一：不同背景的成人學習者在人格特質的認知感受有顯著差異部分成立。

假設二：不同背景的成人學習者在職涯規劃的認知感受有顯著差異部分成立。

假設三：成人學習者的人格特質與職涯規劃的認知感受有顯著相關成立。

假設四：成人學習者的人格特質與職涯規劃具顯著預測力成立。

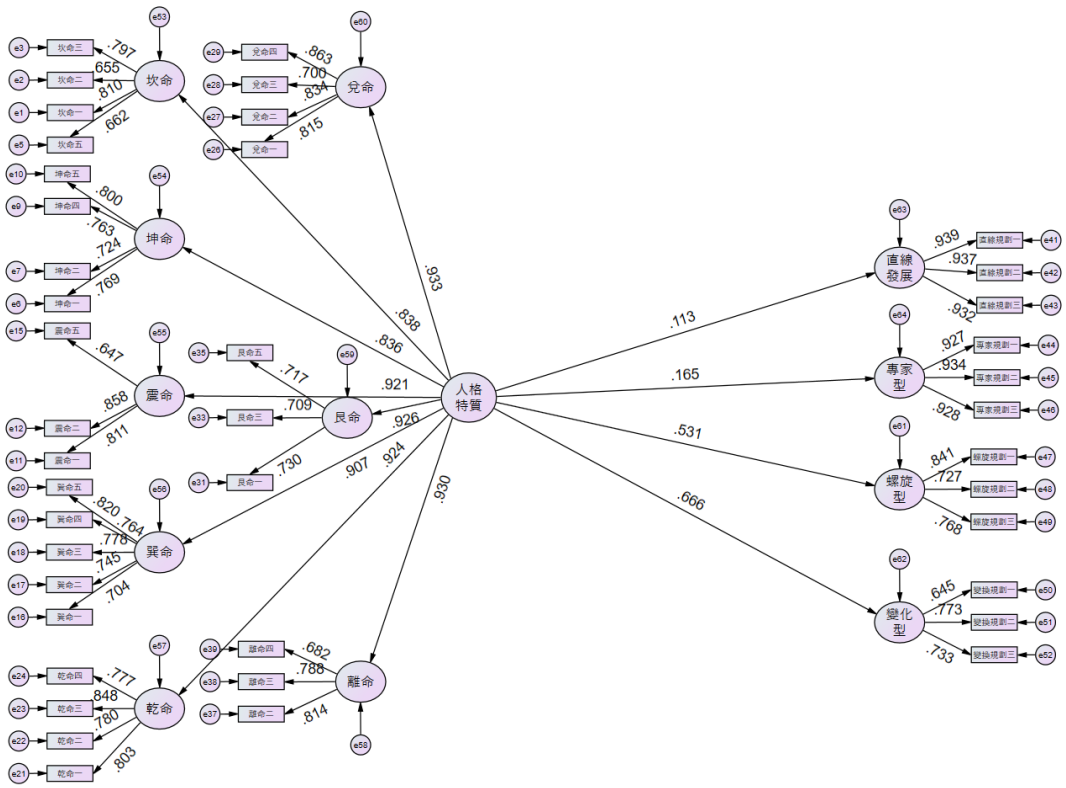

圖 2 SEM 統計模式圖

伍、結論與建議

一、結論

本研究試圖以哲學辯證的《易經》命卦的人格特質進行成人學習者的量化實證研究，透過問卷調查資料蒐集再進行驗證式因素分析，研究結果證實符合《易經》各命卦的人格特質的理論依據；其次，以 Driver et al.（1994）的多元生涯概念模式的直線型、專家型、螺旋型、變換型的職涯規劃為架構，透過問卷調查資料蒐集再進行驗證式因素分析，研究結果亦符合原理論概念的職涯規劃的多元概念模式。男性成人學習者具明顯的巽命、兌命、離命的人格特質，也較善於直線式的職涯規劃；修過易經課程的成人學習者具明顯的一坎水命人格特質；31-40 歲的成人學習者明顯具有坎命、震命、巽命、乾命、兌命、艮命的人格特質，也傾向進行螺旋式的職涯規劃；工商服務業的成人學習者，明顯傾向螺旋式的職涯規劃；擔任負責人及主管的成人學習者有效顯著的各命卦人格特質的表現，傾向螺旋式的職涯規劃；九離火命人格特質的成人學習者對於直線型職涯規劃最有預測力、二坤土命人格特質的成人學習者對於專家型職涯規劃最有預測力、八艮土命人格特質的成人學習者對於螺旋型職涯規劃最有預測力、一坎水命人格特質的成人學習者對於變換型職涯規劃最有預測力；成人學習者的人格特質與職涯規劃的認知感受有顯著相關；成人學習者的人格特質對職涯規劃具顯著預測力，其中對於變換型職涯規劃最具顯著預測力。

二、建議

本研究建議成人教育機構可多推廣《易經》哲理與職涯規劃相關課程的開授，讓更多成人學習者學習《易經》的哲理概念，以能發揮「知己」的功能，了解自我的人格特質，同時也能發揮「知彼」的效益，選擇適合自我的職涯規劃模式，發揮「觀天文、察地理、應人事」的知能，掌握當前的國內外的經濟發展趨勢，以及就業或創業的市場走勢，擬定出職涯規劃的有效策略，以開創職涯事業發展的康莊大道。西方的實驗室或情境控制式的科學驗證研究，領袖全球研究多時，然而事實也證明無法完整完善的展現研究的效益，同樣也與其他的研究方法出現研究上無法避免的障礙與缺失，職是之故，善加應用多元化的研究方法，所謂的怎樣都行(anything goes)的後現代運作模式，只要能解決問題，任何方法都可嘗試的寬廣態度來從事研究，以促進人類福祉。是以，成人學習者應善加應用多元方法以了解自我的人格特質，並能擬定適性化及有效性的職涯規劃模式，以開創人生及事業前程的康莊大道；此外，成人教育機構應以多元適性化的方法，瞭解並區別成人學者的人格特質，且能協助成人學習者建構適性化的課程學習地圖。在「識時務者為俊傑」的原則上，引導成人學習者自我導向的跨域整合與權變調適的規劃職涯及育成專業職能。在當前弔詭多變的世界局勢，唯有堅持「勿恃敵之不來，正恃吾有以待之」的積極態度與作為，才可趨吉避凶的掌握最佳的職涯發展機會。

參考資料

一、中文部分

王奇偉（2001）。**從周易學管理**。臺北市：尼羅河。

王智弘(2015)。易經對心理諮商本土化的啟發。**台灣心理諮商季刊，7(2)**，vi- vii。

余德慧（1986）。**台灣民俗心理輔導**。臺北市：張老師文化。

余德慧（2005）。本土化的心理療法。見楊國樞、黃光國、楊中芳（編），**華人本土心理學（下）**。臺北市：遠流。

吳明隆 (2009)。**結構方程模式方法與實務應用**。高雄市：麗文。

李易儒（1996）。**易經之道(第一冊)**。臺北市：藍燈文化。

李素卿(譯) (1997)。**生涯規劃(原作者：C. G. Carney & C. F. Wells)**。臺北市：五南。

周瑛琪（2011）。**人力資源管理：跨時代領航觀點**。臺北市：全華。

林宜怡（2001）。**組織生涯發展之程度對工作態度影響之探討**。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版。

林幸台(1990)。從生涯規劃談經社變遷中就業服務工作的走向。**就業與訓練雙月刊，8(6)**，8-11。

洪鎰昌（2013）。**易經占卜作為諮商媒介初探**。國立嘉義大學輔導與諮商研究所碩士論文，未出版，取自 https://hdl.handle.net/11296/3t74bc。

洪鎰昌(2014)。**易經手冊(諮商師專用)**。嘉義縣：長庚科技大學。

洪鎰昌、董又嘉、許家琦與許忠仁（2017）。**易卡**。嘉義縣：許忠仁。

洪鎰昌與許忠仁（2015）。易經諮商的實務操作與案例。**輔導季刊，51（3）**，1-8。

胡肇台(2022)。**2022 陽宅風水指南**。臺中市：瑞成。

孫本初、傅岳邦、宣介慈(2010)。職涯規劃的內涵與實務。**T&D 飛訊，108**，1-14。

張厚粲(2000)。中國的心理測量學--發展、問題與展望。陳煊之、梁覺編，邁進**中的華人心理學**，389-402。香港：香港中文大學。

張春興（2006）。張氏心理學辭典。臺北市：東華。

張偉豪 (2011)。**論文寫作 SEM 不求人**。高雄市：三星。

張偉豪、徐茂洲、蘇榮海（2020）。**與結構方程模型共舞（曙光初現）**。廈門市：廈門大學出版社。

張添洲(1993)。**生涯發展與規劃**。臺北市：五南。

許忠仁(2019)。易經諮商的人觀與若愚的占卜。**通識教育與跨領域研究，19**，68-78。

陳偉任、夏允中、陳冠旭（2015）。矛盾轉化：結合「易經」人生哲學於動機式晤談法的矛盾轉化歷程。**台灣心理諮商季刊（彰化），7（2）**，1-19。

陳榮隆（2008）。**派遣員工職涯發展之探討－以程式設計師為例**。國立台灣師範大學工業科技教育學系在職進修研究所碩士論文，未出版。

傅佩榮（2010）。**易想天開看人生**。臺北市：時報文化。

彭慧玲、蔣美華、林月順（譯）（2009）。**成人生涯發展—概念、議題及實務（原作者：Spencer G. Niles）**。臺北市：心理。

黃光國（1995）。儒家價值觀的現代轉化：理論分析與實徵研究。**本土心理學研究，3**，276-338。

黃光國（2003）。**社會科學的理路（第二版）**。臺北市：心理。

黃光國（2009）。**儒家關係主義：哲學反思、理論建構與實徵研究**。臺北市：心理。

黃光國（2011）。論「含攝文化的心理學」。**本土心理學研究，36**，79-110。

楊淑蘭（1996）。**建立易經諮商模式可能性之初探**。國立臺灣師範大學教育心理與輔導研究所博士論文，未出版。

楊淑蘭（2016）。**驗證易經諮商模式**。台灣輔導與諮商學會主辦「2016 本土諮商心理學國際學術研討會：含攝文化的諮商心理學」（南投）宣讀之論文。

楊淑蘭（2019）。建構本土心理諮商（治療）模式之必要性與可能性。**本土心理學研究，(52)**，3-68。doi:10.6254/IPRCS.201912_(52).0001。

葉子亘(2012)。**職場變換對成人生涯規劃影響之研究**。國立暨南國際大學輔導與諮商研究所碩士論文，未出版。

趙世晃（2011）。**心易相通：當心經愛上易經**。臺中市：宗穎廣告科技。

劉淑慧（2010）。**生涯輔導之本土化：應用東方直觀智慧於在世生涯抉擇與實踐**。彰化師範大學主辦「第二屆兩岸四地大專院校心理輔導與諮商高峰論壇暨 2010 年華人輔導與諮商學術研討會」（彰化）宣讀之論文。

劉淑慧（2016）。**變易的力量：e 時代的生涯籌劃**。台北市：張老師文化。

劉淑慧、王智弘（2014）。頂天立地的生涯發展模型：華人生涯網之理論基礎。**台灣心理諮商季刊（彰化），6（1）**，76-87。

鄭冠仁(2006)。「人格特質」、「人際溝通」與「家庭情感功能」之相關探討。**網路社會學通訊期刊，56**。https://www.nhu.edu.tw/~society/e-j/56/56-35.htm

燕國材(1996)。**中國心理學史**。臺北市：東華。

簡貞玉（譯），Raymond, A. N.著（2007）。**員工訓練與能力發展（Employee Training and Development）**。臺北市：五南。

羅文基、朱湘吉、陳如山（1991）。**生涯規劃與發展**。新北市：國立空中大學。

二、外文部分

Allport, G. W. (1961). Pattern and growth in personality. Holt, Reinhart & Winston.

Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation for structural equation models, *Journal of the Academy of Marketing Science, 16*, 74-94.

Bollen, K.A., & Stine, R. A. (1992), Bootstrapping goodness-of-fit measure in structural equation models. *Sociological Methods and Research, 21*, 205-229.

Brown, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternatives ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models*. Newbury Park, CA: Sage.

Driver, R., Squires, A., Rushworth, P., and Wood-Robinson, V., (1994*). Making Sense of Secondary Science*. London, Routledge.

Duys, D. K., Ward, J. E., Maxwell, J. A., Comerford, L.E. （2008）. Career Counseling in a Volatile Job Market: Tiedeman's Perspective Revisited. *The Career Development Quarterly, 56*, 232-241.

Eysenck, H. J., Nias, D. K., & Cox, D. N. (1982). Sport and personality. *Advances in Behaviour Research and Therapy, 4*(1), 1–56.https://doi.org/10.1016/0146-6402(82)90004-2

Fornell, C. R., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research, 18(1)*, 39-50.

Guilford, J. P. (1959). Personality. New York McGraw-Hill.

Hair, J. F. Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis(5th ed.).* Upper saddle River, NJ: Prentice Hall.

Hall, D. T.（1986）. *Career Development in Organizations*. San-Francisco: Jossey-Bass.

Hall, D. T.（1996）. Protean careers of the 21st century. *Academy of Management, 4* ,8-16.

Hansen, L. S.（1997）. *Integrative life planning: Critical tasks for career development and changing life patterns.* San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Herriot, P. & Pemberton, C.（1997）. Facilitating new deals, *Human Resources Management Journal, 7（1）*, 45-56.

Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods, 6(1)*, 53-60.

Hwang, K. K. (2005). A philosophical reflection on the epistemology and methodology of indigenous psychologies. *Asian Journal of Social Psychology, 8(1)*, 5-17. doi: 10.1111/j.1467-839X.2005.00153.x

Hwang, K. K. (2012). *Foundations of Chinese psychology: Confucian social relations*. New York: Springer.

Jarvis, P. S., & Keeley, E. S. （2003）. From Vocational Decision Making to Career Building：Blueprint, Real Games, and School Counseling. *Professional School Counseling* 6（4）, 244-250.

Kassarjian, H. H. (1971). Personality and consumer behavior: A review. *Journal of Marketing Research, 8*(4), 409–418. https://doi.org/10.2307/3150229

Li, E. j., & Louie, L. (2012). An analysis on history and cultural background of Chinese tai chi soft ball. *Asian Journal of Physical Education & Recreation, 18(1)* , 27-30.

Llewellyn, R. N., (2002). The Four Career Concepts. *HR Magazine, September 1*. https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/pages/0902tools.aspx

McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1991). The NEO Personality Inventory: Using the Five-Factor Model in counseling. *Journal of Counseling & Development, 69*(4), 367–372. https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1991.tb01524.x

Nicholson, N.（1996）. Career systems in crisis：Change and opportunity in the information age,

Academy of Management Review, 23（1）, 40-51.

Randall（1987）, Commitment and Organization: The Organization Man Revisited, *Academy of Management Review, 12*（*3*）, 462.

Raymond A. N. (2005). *Employee Training and Development (3E).* Singapore: McGraw-Hill.

Savickas, M. L.（1993）. Career in the post-modern era. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly, 7*, 205-215.

The Influence of Adult Learners' Personality Traits on Their Career Planning

I-Chan Kao
General Education Center, Open University of Kaohsiung
kic0929@ouk.edu.tw

Abstract

According to the fate and the characters of bagua in *I Ching*, this study utilized adult learners' personality traits as independent variables and four career plans (linear, expert, spiral, and transformational patterns proposed by Driver et al. and Llewellyn) as the dependent variables. It then employed the literature review method to synthesize and compile a Questionnaire on the Current Status of Personality Traits and Career Planning for Adult Learners and conducted a survey sampling among on-the-job learners at the Open University of Kaohsiung. In total, 800 samples were selected, and 715 valid questionnaires were collected for a valid recovery rate of 89%. After conducting descriptive statistics, t-tests, one-way analysis of variance, confirmatory factor analysis, and structural equation model, the results indicate that adult learners with different backgrounds and personality traits have different career planning patterns. The inspiration and recommendations of this study are that adult education institutions should conduct adaptive personality analyses on students. After understanding their career planning needs, the direction and content of curriculum teaching designs can be determined, which effectively assist adult learners in cultivating professional functions and career planning for their adaptive needs.

Keywords: adult education; adult learner; personality trait; I Ching; career planning