

《測驗學刊》
第七十輯第四期 2023 年 12 月 249~284 頁

中文版「主觀職涯成功量表」之發展與信效度檢驗

李隆盛¹ 潘瑛如² 江文瑩³

摘要

當今的職業環境具有流動及不可預測之特性，強調工作意義、個人與工作契合度、個人責任感及自我導向性，以致主觀職涯成功（subjective career success [SCS]）對人力資源管理與發展的重要性與日俱增，然而目前仍缺乏一套完善且經過驗證之中文版 SCS 評量工具。Shockley 等人於 2016 年發展的「主觀職涯成功量表」（Subjective Career Success Inventory [SCSI]）含八構面 24 題，其信效度表現良好且廣泛應用於相關研究，惟該量表是否適用於中文環境仍有待驗證。有鑑於此，本研究發展出中文版 SCSI 針對我國公務人員進行問卷調查，透過預試、正式施測及統計分析之研究程序，發現正式施測 1,165 人之結果，中文版 SCSI 的各構面 Cronbach's α 值介於 .82~.93 之間，整體 α 值高達 .96，顯示量表具良好之內部一致性。同時，各個別觀察變項之信度均高於可接受標準，潛在變項組成信度亦全數高於 .60 之門檻，表示中文版 SCSI 的信度表現良好，量表具有相當之可靠性。驗證性因素分析結果則顯示，量表整體模式達可接受之水準。同時，本研究進一步就內在結構配適度進行驗證，發現量表除個別及潛在變項均具備效度之外，量表亦具備足夠之鑑別效度。由此可見，中文版 SCSI 的效度表現良好、量表具備一定之有效性，並可優先用於公務人員施測。

關鍵詞：公務人員、主觀職涯成功、信度、客觀職涯成功、效度

1. 李隆盛，國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系退休教授

2. 潘瑛如，靜宜大學通識教育中心助理教授

3. 江文瑩，考選部綜合規劃司科長

收件日期：2022.11.30；完成修改：2023.06.27；正式接受：2023.06.27

通訊作者：潘瑛如；Email：yjpan1017@pu.edu.tw

地址：433303 臺中市沙鹿區臺灣大道七段 200 號 靜宜大學通識教育中心

The Development of a Mandarin Chinese Inventory for Subjective Career Success and Further Assessment of its Reliability and Validity

Lung-Sheng Lee¹ Ying-Ju Pan² Wen-Ying Chiang³

Abstract

The importance of subjective career success (SCS) to human resource management and development has been increased. However, there is still a lack of a well-developed and validated Mandarin Chinese version of the SCS instrument. The Subjective Career Success Inventory (SCSI), including 8 dimensions and 24 items, developed by Shockley and others has high reliability and validity and has been widely used in related research studies, but whether the inventory is applicable to the Mandarin Chinese contexts remains to be verified. Thus, this study developed a Mandarin Chinese version of SCSI to conduct a questionnaire survey on Taiwan's civil servants. As result of the formal test from 1,165 civil servants, it was found that the Cronbach's α in 8 dimensions of the Mandarin Chinese version of SCSI is between .82-.93 and the overall alpha value is as high as .96. It indicates that the inventory has good internal consistency. At the same time, not only the reliability of each individual observed variable are is higher than the acceptable standard, but also all potential variable components are higher than the threshold of .60, indicating that the reliability of the Mandarin Chinese version of SCSI is good and the inventory has considerable reliability. The results of confirmatory factor analysis showed that the overall model of the inventory reached an acceptable level. At the same time, this study further verified the fit of the internal structure, and found that the inventory has sufficient discriminant validity in addition to individual and potential variables. It can be concluded that the validity of the Mandarin Chinese version of SCSI is good, and the inventory has certain validity and can be given priority to be used for civil servants.

Keywords: civil servant, objective career success, reliability, subjective career success, validity

1. Lung-Sheng Lee, Retired Professor, Department of Technology Application and Human Resource Development, National Taiwan Normal University

2. Ying-Ju Pan, Assistant Professor, General Education Center, Providence University

3. Wen-Ying Chiang, Section Chief, Department of General Planning, Ministry of Examination

Received: 2022.11.30; Revised: 2023.06.27; Accepted: 2023.06.27

Corresponding Author: Ying-Ju Pan; Email: yjpan1017@pu.edu.tw

Address: No. 200, Sec. 7, Taiwan Blvd., Shalu Dist., Taichung City 433303, Taiwan
General Education Center, Providence University

壹、緒論

一、衡量主觀職涯成功愈來愈受到重視

近年來，由於職業發展環境之快速變遷、全球經濟環境之不可預測，永續性職涯發展成為個人、組織和社會日益關注的問題（Lawrence et al., 2015）。同時，為有效因應企業環境變化、知識科技革新，組織與員工之間原有的穩定關係已漸漸出現變化，以單一雇主的全職長期工作為特徵的傳統職業模式，逐漸被強調組織間流動和臨時契約安排的當代職業模式——「無邊界職涯模式」（boundaryless career）所取代（Sammarra et al., 2013; Tolbert et al., 1996）。員工受到無邊界職涯模式之影響，愈來愈不再僅限於某一、兩個組織中完成終身職涯目標，而是在更多的組織、部門及工作中實現個人目標，側重流動性、機會結構、工作環境，且不強調對組織職涯路徑的依賴（Arthur, 1994），而是透過自我導向的職業行為實現主觀的職涯成功（Hall, 2002, 2004）。換言之，由於現代職業環境強調流動性及不可預測性，且關注個人責任感及自我導向性，故主觀標準對職涯成功（career success [CS]）的重要性與日俱增，應用主觀標準衡量職涯成功即成為當代職業的必要特徵之一（Heslin, 2005）。

職涯成功係指個人因工作經歷的積累，所獲致之正向心理層面或工作相關的成果與成就（Judge et al., 1995; Seibert & Kraimer, 2001），對個人及組織皆有正向影響（Greenhaus & Callanan, 2013）。就個人層面而言，職涯成功得以讓個人享受工作獲得的滿足感及整體幸福感，也會透過社會比較心態及個人標準影響其生活滿意度（Abele & Spurk, 2009）；就組織層面而言，員工的個人成功不僅可促使組織成功，亦可能回饋至其所屬的組織中，為組織成功做出貢獻（Arthur et al., 2005; Ng & Feldman, 2014），故職涯成功不僅是個人關注的議題，亦是組織必須關注的重要議題。職涯成功通常可透過客觀及主觀指標來衡量，客觀職涯成功（objective career success [OCS]）通常以可反映個人地位（如職級、晉升次數）、收入（如薪酬），以及職業聲望的變項和量數進行客觀評價（Arthur et al., 2005; Ng et al., 2005; Nicholson & De Waal-Andrews, 2005）；主觀職涯成功（subjective career success [SCS]）則以反映個人對其職業發展相關成就的變項和量數進行主觀評價（Greenhaus et al.,

1990; Judge et al., 1995; Zhou et al., 2013)。過去的職涯發展成功與否主要是以 OCS 相關指標進行衡量 (Hall, 2002; Ng et al., 2005)，隨著企業環境的變化及知識科技的革新，組織層級日趨扁平、晉升機會受限，員工心態逐漸採取自我導向 (Hall, 2002) 或無邊界職涯模式 (Arthur, 1994; Tolbert et al., 1996)，傳統的客觀指標愈來愈不符合當代組織格局及員工態度，工作意義及個人與工作契合度愈來愈受到關注，以致非客觀指標對職涯成功日益重要，SCS 逐漸成為成功職涯發展的重要關鍵指標 (Arthur et al., 2005)。除此之外，Abele 與 Spurk (2009) 透過長達十年的縱貫性研究了解客觀及主觀職涯成功的關係，結果發現 OCS 影響 SCS 的關係小於預期，而 SCS 影響 OCS 的關係則大於預期，顯見 SCS 的重要性。整體而言，職涯成功是當事人、職涯專家學者和組織利害關係人長期關注的重點，儘管過去職涯成功已發展出薪酬、職級、晉升次數及滿意度等客觀性衡量指標，但隨著當代工作性質的轉變，員工個人對職涯的看法和感受愈來愈受到關注，SCS 逐漸成為衡量職涯成功與否的重要指標之一 (Ng & Feldman, 2014; Shockley et al., 2016)。

二、中文環境尚缺「主觀職涯成功量表」

鑒於個人對自我導向和價值驅動的職業取向之看法已成為重要的職業衡量標準 (Lehtonen et al., 2022)，而 SCS 理論所建構的評量標準仍有所欠缺 (Shockley et al., 2016)，許多學者呼籲針對 SCS 發展評量標準及工具，據以建構系統化之評量機制，以利全面理解 SCS 對不同職業類別、職涯階段及個人發展之意義與影響 (Arthur et al., 2005; Greenhaus & Callanan, 2013; Gunz & Heslin, 2005)。基於此，Shockley 等人 (2016) 建構了一個包含八構面 24 題之「主觀職涯成功量表」(Subjective Career Success Inventory [SCSI])，據以評量個人的 SCS 程度，有效解決以往職涯成功衡量指標的侷限性，並在 SCS 領域之多元評量發展方法中展示出研究的嚴謹性關係 (Briscoe et al., 2021)。然而，職涯成功的觀點可能會因文化影響而出現差異，且職涯價值要素因文化或國家而異，實有必要確認國家內部和國家之間職涯成功的具體定義，以及特定國家／地區間的關係 (Briscoe et al., 2021; Mayrhofer et al., 2016)，尤其是 SCSI 相關研究的主要對象為西方，屬教育、工業化、富裕和民主化程度較高的國家，也可能忽略全球其他經濟、文化背景下職涯成功所具備之豐富多元意涵 (Mayrhofer et al., 2016)。同時，自陳量表的調查方式要求個人反思其職涯認知，個人的文化因素亦會影響填答結果 (Olckers &

Koekemoer, 2022)。雖然Zhou等人(2013)在中國發展了一個包含內在成就感、外部報酬，以及工作與生活平衡等構面之「職涯成功量表」，相較於Shockley等人發展的SCSI，其聚焦於主觀職涯成功特殊定義發展之衡量標準，更有助於研究者深入探究主觀職涯相關研究問題(Briscoe et al., 2021)。因此，植基於西方文化背景的SCSI是否適合中文環境(又稱華文圈)仍有待驗證(Dai & Song, 2016)。

除此之外，隨著世界各國因應全球化、高度風險社會及資通訊科技驅動，市場理念及競爭機制逐漸被帶入政府部門，各國紛紛推動新一波公共行政轉型，期能藉此解決當前困境的問題挑戰或尋求超前部署的發展機會(李長晏等人，2021)。孫同文(2003)認為，若行政革新方案被視為提供當前相互衝突的政治、社會、或經濟價值重新思維與調整的機會，深入探究公務人員職涯發展除了有助於理解公共行政主體之內部社會建構樣貌，亦是重新檢討與構思我國公共行政理論與實務發展的途徑之一(陳揚中等人，2021)。因此，在民主化持續深化發展、個人勞動權益與職涯規劃意識逐漸覺醒等因素影響下，公務人員該如何在公務體系中適應與發展、如何規劃並落實個人職涯目標，即成為當前公務職涯發展管理的重要課題(陳揚中等人，2021)。同時，在當代「無邊界職涯模式」的影響下，任何政府和企業組織都將面臨留住最有價值員工的挑戰，如何提高員工績效並降低其離退意向成為組織的關鍵課題，相較於私部門，公共人力資源管理的目標通常以組織需要為主，鮮少考慮員工的抱負與願望(Marzec & Austen, 2021)，導致公部門在這場人才競爭中明顯處於劣勢(Al Balushi et al., 2022)。

有鑑於公部門員工在其職業生涯過程中獲得職涯發展的機會有限，公部門組織的職涯滿意度難以透過公部門實施之傳統職涯體系實現(Intihan, 2019)，故Perry(2020)認為公共組織應該關注SCS，確保員工感受到個人正在實現其人生目標，因為SCS與工作績效具有相關性，透過問卷調查確認組織員工的SCS要素，有助於組織針對要素發展策略，進而留住員工及提高工作績效(Olckers & Koekemoer, 2022)。目前公務人員職涯成功的相關研究不多，且多數以OCS相關變項為主，或是以工作滿意度代表個人SCS，鮮少研究以SCS為變項進行探究。鑒於公務人員為公共治理的主力，且其工作態度會隨時間推移而變化，先了解公務人員態度才能配合公務機關實際狀況進行人力改革，而進一步有效形塑公務人員態度(Meyer-Sahling et al., 2018)。因此，如能發展出具信效度的中文版「主觀職涯成功量表」，並據

測驗學刊，第 70 輯第 4 期

以了解公務人員的主觀職涯成功情形，將有助於連結公務人員的有效培育、考選、訓練與任用等作為。

有鑑於此，本研究目的在發展出有系統構面的中文版「主觀職涯成功量表」，做為後續相關研究與發展之基礎或工具。

貳、文獻探討

一、職涯成功

職涯成功係指個人因工作經驗而積累的正向工作成就或心理結果，代表個人達成其所期望的工作結果（Arthur et al., 2005）。過去研究通常將職涯成功區分為 SCS 及 OCS，SCS 主要來自個人對自我的認知及其對個人職涯經歷的評價，屬於從內部觀點判斷個人職涯的成功與否，並能指出個人在其職涯過程的成就感及滿足感；OCS 為透過公正第三方直接觀察、測量或驗證，屬於從外部觀點探討可供他人評量的個人職涯指標（Heslin, 2005）；意即 SCS 係以個人內部感受為評價標準，OCS 是以社會價值為評價標準（Judge et al., 1995）。而兩者的評量指標亦有所不同，SCS 通常以職業滿意度（Greenhaus & Callanan, 2013; Seibert et al., 2013）、個人感知的職涯成功（Heslin, 2005; Turban & Dougherty, 1994）、職涯相關之多元評量，例如：成長及發展、個人生活及真實性（Shockley et al., 2016）為主要評量工具；OCS 則以衡量個人職業相關之薪酬、職級、晉升次數或職業聲望相關之社會規範等做為評量工具（Arthur et al., 2005; Dries et al., 2009; Gunz & Heslin, 2005）。

許多學者認為主觀與客觀職涯成功的評量至關重大，惟有考量不同的標準才能真正理解職涯的意義（Arthur et al., 2005; Heslin, 2005），儘管過去的研究結果顯示主觀與客觀職涯成功呈正相關，但兩者相關性並不算高，在特定 SCS 及 OCS 指標之間的相關性甚至更小或不顯著（Ng et al., 2005; Shockley et al., 2016）。再者，部分研究發現主觀與客觀職涯成功因素的預測變項亦有所差異，例如：個體差異變項對 SCS 的影響遠大於 OCS（Ng et al., 2005），故主觀及客觀職涯成功相關研究的預測變項應有所區別，建議後續研究有必要針對職涯成功之關鍵變項進行理論基礎建構，並發展其相對應的評量指標，以不同於過往著重薪酬、晉升次數、滿意度等變項評量職涯成功（Judge et al., 1995）。

二、主觀職涯成功

隨著無邊界職涯模式興起，組織內的線性職涯變得愈來愈不普遍，員工愈來愈渴望從事對個人更有意義的工作（Arthur & Rousseau, 2001），故員工對職業生涯的看法與感受亦愈來愈受到關注（Arthur et al., 2005），意即 SCS 的被關注度與日俱增（Ng & Feldman, 2014）。然而，職業生涯通常是指一個人隨時間推移、跨越多項工作的工作經歷（Arthur et al., 1989; Feldman, 1989），SCS 卻不以職涯成功相關社會架構因素為衡量基礎，僅考量個人對職涯成功的主觀認知，以致職涯成功可能因人而異、因工作而異、因年齡而異和因文化而異（Abele et al., 2011），如何有效衡量職涯成功即成為 SCS 之關鍵課題。SCS 代表個人對其職業的感知評量與情感反應（Greenhaus et al., 1990; Turban & Dougherty, 1994），因此研究人員通常將 SCS 區分為基於情感與基於認知的態度，其中基於情感的 SCS 為員工對其職涯成功的感受、情緒反應及滿意度（Nicholson & De Waal-Andrews, 2005）；基於認知的 SCS 為員工對其職涯成功的信念和看法（Ng & Feldman, 2014）。同時，因為 SCS 概念的架構範圍相當廣泛且多元，包含對職業成功、人際成功、財務成功、晉升職級成功及生活成功的看法，SCS 相關研究的操作型定義自然有所不同，以致研究者會利用不同的參照變項進行 SCS 評量，例如：在自我參照比較時，以個人當前成功對照其個人願望、過去成就表現、未來目標及期望（Abele & Spurk, 2009; Greenhaus et al., 1990）；在其他參照比較時，通常會以其同事、主管、師傅／導師或家庭成員之成就等外部標準，進行個人職涯成功相關評量（Clark & Arnold, 2008）。整體而言，SCS 特色構面通常包含目標實現、自我認同及個人知覺之晉升機會（Heslin, 2005）、個人對其職涯的理解與評價（Parker & Arthur, 2002），Dries 等人（2008）則進一步將 SCS 構面定義為外在成就、外在感受、內在成就和內在感受。亦即，SCS 尚缺乏構面或變項一致的操作及評量方法（Arthur et al., 2005）。因此，Shockley 等人（2016）呼籲職涯成功最好具備一個完整的主觀評量架構，方能完整理解 SCS，而 SCS-I 即為其產出。但 Shockley 等人也建議該量表需在不同的文化情境脈絡下進行額外的研究，以充分評估其推論力。

三、「主觀職涯成功量表」

Shockley 等人 (2016) 發展涵蓋八構面並具良好信度 ($\alpha = .94$) 及效度 ($CFI = .930$, $TLI = .914$, $RMSEA = .066$) 之 SCSI 量測工具，自發布以來廣受歡迎且具優勢。但是，完整應用 SCSI 相關的研究很少，雖然 Shockley 等人利用 SCSI 進行職涯承諾 ($r = .63$, $p < .05$)、職涯自我效能 ($r = .56$, $p < .05$) 及生活滿意度 ($r = .55$, $p < .05$) 等變項之相關性檢核，其結果良好，但早期大部分的研究常僅使用 SCSI 的特定題項或某些構面 (Ahmed et al., 2019; Cheng et al., 2020; Haenggli & Hirschi, 2020; Najam et al., 2020)，缺乏對因素構面驗證的全面性描述，以致研究結果未能充分反映及展現其預期之多面向衡量特性 (Olckers & Koekemoer, 2022)。因此，Olckers 與 Koekemoer (2022) 透過調查研究，證明 SCSI 為一個有效和可靠的工具，並適用於採南非語言調查個人 SCS 感受。同時，他們也透過驗證 SCSI 四種競爭模式 (單維、一階、二階和雙因子模型) 確定因素架構，指出個人對 SCS 之看法不僅是對成功定義的整體評估，宜就各個構面進行闡釋，因為將 SCSI 評量結果計算為單一分數，可能會導致項目參數估計有偏差和構面資訊流失 (Calderón Garrido et al., 2019)，建議 SCSI 的最佳利用方式為完整使用八構面所有題項。同時，Shockley 等人 (2016) 認為，職涯成功經歷確實存在著性別差距，建議後續研究進一步探索男性及女性對職涯成功價值的差異。Crisan (2022) 研究發現，相較於男性學者，女性學者具備 SCS 的傾向程度較高。然而，Olckers 與 Koekemoer 認為，大部份職涯成功相關研究主要係以男性定義為基礎的工作和職涯成功架構，而女性對成功的定義可能有更多是來自於內部標準 (例如：工作與生活的平衡、工作穩定性和維持健康的關係，以及個人成就感)，而非外部、傳統上男性的工作標準 (例如：收入和內部職位) (Santos, 2016)。因此，SCSI 聚焦有意義的工作、個人生活和認可，這些構面對兩性都具有一定吸引力，應可有效解決 SCS 相關定義中性別的差異，其研究結果顯示，除了男性在 SCSI 影響性構面顯著低於女性，其餘構面平均值在性別間均無顯著差異 (Olckers & Koekemoer, 2022)。

除此之外，Briscoe 等人 (2021) 認為，大多數職涯成功相關研究僅關注單一國家 (Mayrhofer et al., 2020)，包括 SCSI 亦是在單一國家環境下發展而來的。KaTe 等人 (2020) 研究顯示，不同國家背景的人對職涯成功定義或職涯成功模式均有所差異，在目前尚未清楚理解一個國家對職涯成功的意涵

是否能夠充分體現在其他國家意涵的情境下，在不同文化背景下應用任何單一文化開發之量表，其量測主觀與文化敏感現象是否可靠（Henrich et al., 2010）。因此，在具不同國籍和來自西方國家文化的不同人群中測試 SCS 因素架構，並進行跨文化數據之比較和解釋，將有助於為未來研究奠定基礎（Shockley et al., 2016; Olckers & Koekemoer, 2022）。Olckers 與 Koekemoer（2022）針對 736 名不同身分（白人、非洲人、混血兒、印度人）、母語（南非荷蘭語、英語、非洲語）受試者進行 SCS 問卷調查，有效驗證 SCS 具性別測量衡等性。儘管當前許多管理和組織研究實證工具用來進行跨文化現象比較時可能存在問題，但是 Briscoe 等人（2021）認為，SCS 明確地解決了職涯相關研究者所遭遇的侷限與擔憂，因為它除了將職涯成功的幾個定義透過不同的構面題項進行衡量，而非以題項平均值為代表，其構面之題項皆經由初步訪談研究而發展，得以讓受試者針對職涯成功相關特殊重要性構面進行評量。

有鑒於職涯成功的一部分定義會取決於個人歷史及文化背景（Stead, 2004; Young & Collin, 2004），就 Hofstede（2001）提出之文化價值觀而言，中國文化具有組織中權力距離大、避免不確定程度高、集體主義及陰柔性格等特點，以致中國員工對主觀職涯的理解可能不同於西方員工，故 Zhou 等人（2013）透過結構化訪談發展出內在成就感、外部報酬和工作與生活平衡之三構面的「職涯成功量表」，儘管此三構面與西方研究之理論與架構大致相符（Zhou et al., 2013），但仍有部分對職涯成功的理解出現中西文化的歧異，例如：家庭照顧相關的職涯成功意涵僅出現於中國文化，職涯召喚相關意涵則僅出現於西方文化（Shockley et al., 2016）。因此，Zhou 等人認為，以中國背景發展的 SCS 架構可能無法推廣到其他文化，尤其是來自個人主義文化的員工。基於此，Pan 與 Zhou（2015）認為，儘管過去研究為多元構面 SCS 提供了充分證據，但是職涯成功標準存在著個人差異，個人價值觀對確認職涯成功之構面權重有其重要性及必要性。Pan 與 Zhou 因而以 Zhou 等人的三構面為基礎，發展出簡短版 SCS 量表並進行三項獨立研究，結果顯示職涯成功的衡量標準存在個體差異，忽視個人對職涯成功的價值觀將會限制 SCS 有效性。因此，建構準確衡量 SCS 架構的方法，不僅對 SCS 相關研究人員，甚至是需要應用 SCS 進行員工篩選的管理人員，都是至關重要且必要的（Pan & Zhou, 2015）。

參、研究方法

本研究針對研究目的，聚焦我國公務人員，以下列嚴謹的研究程序執行中文版「主觀職涯成功量表」預試、正式施測及統計分析，驗證中文版 SCSI 的信效度表現，期能據以確認 SCSI 在中文環境之適用性。

一、發展研究工具

本研究以 Shockley 等人（2016）發展的英文版 SCSI 進行信效度驗證，量表內容包含認同、工作品質、工作意義、影響性、真實性、個人生活、成長與發展、滿意度等八構面 24 題（各構面定義及題項，如表 1 所示），量表採 Likert 式五點量尺計分，填答者在閱讀量表題項的敘述句之後，圈選代表其同意程度的適當數字，數字區分為 1、2、3、4、5，分別代表「非常不同意」、「不同意」、「普通」、「同意」及「非常同意」。本研究於 2022 年 2 月取得 Shockley 的書面同意，進行中文版量表發展程序。為確保中文版量表符合「信、達、雅」原則，預試問卷係採用翻譯與反向翻譯法（translation and backward translation method）發展，先由第一作者中譯量表後，由第二、三作者做原文版與中文版比對及做可讀性修飾，再由第一作者利用中英文翻譯器將中文版英譯後，據以逐一比對原版量表和進行贅字刪除等調整，微修文字以提升順暢度後定稿。

二、選取研究參與者

我國的公務人員職等區分為委任、薦任及簡任三級，故本研究參與者為我國公務人員，透過調查委任、薦任及簡任之公務人員，分別進行預試及正式施測，據以完成中文版 SCSI 之信效度檢驗。本研究採便利抽樣方式進行問卷調查，利用 Google 表單建立網路問卷，於 2022 年 5 月至 7 月期間利用電子郵件發送訊息請中央及地方現職公務人員填寫，並於問卷開頭聲明每人只能填答一次，以避免重複樣本。預試及正式施測樣本數如下述。

表 1

SCSI 各構面定義及題項

構面	定義	題項內容
認同 (Recognition)	工作獲得有價值 的人之正式或非 正式認可	1.我的主管告訴我，我做得很好 2.我服務的單位認為，我是個績效良好人員 3.我的貢獻得到表揚
工作品質 (Quality Work)	生產高品質的產 品或提供高品質 的服務	4.我以我的工作產出品質為榮 5.我在工作中已達到最高品質標準 6.我以高工作品質聞名
工作意義 (Meaningful Work)	從事具備個人或 社會價值的工作	7.我認為我的工作很有意義 8.我相信我的工作已有所作為 9.我所做的工作為社會做出了貢獻
影響性 (Influence)	對組織內其他人 及組織本身產生 影響	10.我所做的決定影響了我的服務單位 11.我服務的單位會考慮我對重要課題的意見 12.其他人做重要決定時會考慮我的建議
真實性 (Authenticity)	根據個人需要及 喜好形塑個人的 職涯方向	13.我能夠從事滿足我個人需求和愛好的工作 14.我覺得好像我在負責自己的職業生涯 15.我選擇了自己的職業進路
個人生活 (Personal Life)	擁有對工作之外 的生活產生正向 影響的職業	16.我能夠擁有想要的時間長度與朋友和家人相處 17.我能夠在工作之外保有滿意的生活 18.我能夠成為好員工，同時保有優質的非工作關係
成長與發展 (Growth and De- velopment)	透過發展新知識 及技能在個人職 涯中成長	19.我一直擴展自己的能力，以表現得更好 20.我一直關注我所在領域的變化 21.我透過發展自己的能力持續進步
滿意 (Satisfaction)	整體而言，對個 人職涯有正向的 影響或感覺	22.我對自己的職業生涯感到滿意 23.我對自己的職業生涯充滿熱情 24.我發現自己的職業生涯很有趣

註：引自 Shockley 等人 (2016, p. 139)。

(一) 預試

預試階段旨在透過項目分析驗證預試題項之內部一致性。根據 Gorsuch (2014) 建議，項目分析之樣本數宜至少為量表題數 5 倍且大於 100 人。因量表共 24 題，故本研究預試問卷蒐集有效回收問卷共 309 份。

測驗學刊，第 70 輯第 4 期

（二）正式施測

本研究正式施測時，蒐集有效回收問卷共 1,165 份。

三、進行統計分析

（一）預試資料

預試階段蒐集之資料，除了以極端值檢核法及同質性檢核法進行各構面題項之適切性檢核、以 Cronbach's α 值衡量各構面題目的內在一致性之外，並利用因素分析進一步檢核量表之信效度。

（二）正式施測資料

正式施測階段蒐集之資料，依其理論架構進行驗證性因素分析（confirmatory factor analysis, CFA），以測試各構面題項之信度、聚合效度與區別效度。

肆、研究結果

一、預試結果

（一）項目分析結果

由於中文版 SCSI 為五點量表之感知量表調查，本研究以極端值檢核法及同質性檢核法進行各構面題項之適切性檢核，其中在極端組檢核部分，極端組比較的 CR 值介於 33.43~46.11 之間（CR 值 ≥ 2.58 ），且所有題目皆通過決斷值考驗（ $p < .001$ ）；在同質性檢核部分，各分量表各題目的校正題目與總分相關係數介於 .44~.80 之間（相關係數高於 .30），呈中、高度相關，而各題目刪除後的 α 係數與總量表的 α 係數相差不大，顯示各題項所測特質相當一致（邱皓政，2015）。因此，本研究保留全數題項，中文版 SCSI 共計 24 題（如表 2 所示）。

李隆盛 潘瑛如 江文瑩

中文版「主觀職涯成功量表」之發展與信效度檢驗

表 2

中文版 SCSI 項目分析結果

(N = 309)

構面 題目編號	描述統計量		極端值檢核	同質性檢核		信度檢核
	平均數	標準差	CR 值	校正題目與 總分相關	刪題後 α 值	α 值
認同						.86
R1	3.76	0.94	35.07***	0.61	.95	
R2	3.84	0.91	34.02***	0.61	.95	
R3	3.41	1.02	36.57***	0.58	.95	
工作品質						.83
Q1	3.95	0.88	34.67***	0.70	.95	
Q2	3.77	0.71	36.33***	0.57	.95	
Q3	3.74	0.83	37.47***	0.59	.95	
工作意義						.90
M1	3.72	1.01	45.34***	0.75	.95	
M2	3.75	0.89	38.83***	0.75	.95	
M3	3.63	0.95	43.43***	0.68	.95	
影響性						.89
I1	3.45	1.07	40.19***	0.68	.95	
I2	3.45	1.03	41.54***	0.72	.95	
I3	3.49	0.92	38.00***	0.72	.95	
真實性						.87
A1	3.46	1.02	38.96***	0.78	.95	
A2	3.65	0.97	37.79***	0.71	.95	
A3	3.79	0.89	37.16***	0.70	.95	
個人生活						.81
P1	3.58	1.05	42.54***	0.44	.96	
P2	3.65	0.95	41.23***	0.52	.95	
P3	3.72	0.85	33.43***	0.64	.95	
成長與發展						.91
G1	3.73	0.85	36.98***	0.69	.95	
G2	3.81	0.86	37.19***	0.68	.95	
G3	3.80	0.85	36.23***	0.69	.95	
滿意						.95
S1	3.50	0.96	42.68***	0.79	.95	
S2	3.45	1.08	46.11***	0.80	.95	
S3	3.39	1.05	45.44***	0.77	.95	

*** $p < .001$

測驗學刊，第 70 輯第 4 期

（二）信度驗證

本研究針對預試階段之問卷調查結果進行信度驗證，結果顯示量表整體 α 值為 .95、各構面 α 值皆達 .70 以上，中文版 SCSI 內在信度表現良好（如表 2 所示）。

（三）因素分析結果

本研究以探索性因素分析驗證中文版 SCSI 之建構效度。分析前，本研究依循 Wilmot 等人（2017）提出之因素分析準則，檢核各量表之 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 值是否大於 .50，Bartlett's 球型檢定是否達顯著（ $p < .001$ ），分析結果顯示 KMO 值為 .94，且球型檢定達到顯著（ $p < .001$ ），代表量表題項達可進行因素分析之適配性。探索性因素分析結果顯示，量表各構面題項之因素負荷量均大於參考值 .40（Ford et al., 1986），介於理想值 .52~.89，整體累積解釋變異量達 83.11%，顯示中文版 SCSI 建構效度良好（如表 3 所示）。

由於 DeVellis 與 Thorpe（2021）認為，內在一致性高並無法保證各構面中的題目皆來自相同面向，建議必須再檢驗各構面的組合信度（composite reliability [CR]）與平均變異數萃取量（average variance extracted [AVE]），以確保問卷之信效度。因此，本研究進一步透過驗證性因素分析進行信效度檢核，分析結果（如表 3 所示）顯示，各構面 CR 值均達 .60 以上標準，各構面 AVE 值亦達 .50 以上水準（Hair, 2009）。此外，就區辨效度而言，各構面間最高相關係數均小於 AVE 開根號值（Fornell & Larcker, 1981），表示各構面具有良好的區辨效度（如表 4 所示）。整體而言，中文版 SCSI 具備良好信效度。

二、正式施測結果

（一）樣本特性及答題結果

本研究發展之中文版 SCS，針對中央及地方現職公務人員進行問卷調查，累計共 1,165 人參與，性別比例差異不大（男性 50.73%、女性 49.27%），平均年齡為 46.51 歲（標準差 9.24），學歷以碩士為主

表 3

中文版 SCSI 因素分析結果

(N = 309)

	共同性	因素負荷量	特徵值	解釋變異量%	路徑係數	CR	AVE
認同			3.49	14.55		.87	.69
R1	.84	.84			.89		
R2	.88	.84			.90		
R3	.70	.71			.68		
工作品質			2.96	12.34		.84	.64
Q1	.72	.57			.72		
Q2	.89	.85			.86		
Q3	.80	.65			.81		
工作意義			2.75	11.48		.90	.75
M1	.83	.61			.87		
M2	.84	.62			.85		
M3	.86	.73			.88		
影響性			2.75	11.44		.89	.74
I1	.80	.75			.79		
I2	.88	.83			.95		
I3	.82	.78			.83		
真實性			2.35	9.79		.87	.69
A1	.77	.52			.82		
A2	.86	.60			.87		
A3	.85	.71			.80		
個人生活			2.13	8.89		.82	.62
P1	.82	.88			.81		
P2	.85	.89			.91		
P3	.71	.64			.61		
成長與發展			2.07	8.64		.91	.76
G1	.87	.83			.89		
G2	.82	.77			.84		
G3	.86	.78			.89		
滿意			1.44	5.98		.95	.86
S1	.85	.76			.86		
S2	.91	.79			.96		
S3	.92	.82			.96		
累積解釋變異量 (%)				83.11			

測驗學刊，第 70 輯第 4 期

表 4

相關分析與鑑別效度分析結果

(N = 309)

構面	認同	工作品質	工作意義	影響性	真實性	個人生活	成長與發展	滿意
認同	.83							
工作品質	.65**	.80						
工作意義	.54**	.69**	.87					
影響性	.57**	.55**	.61**	.86				
真實性	.50**	.60**	.77**	.62**	.83			
個人生活	.23**	.29**	.37**	.32**	.46**	.79		
成長與發展	.40**	.60**	.66**	.55**	.65**	.39**	.87	
滿意	.50**	.55**	.75**	.57**	.78**	.44**	.66**	.93

註：對角線數值為各構面之 AVE 平方根。

** $p < .01$

(44.89%)，其中六成以上(61.55%)服務於地方(直轄市、各縣市政府及其所屬機關)，七成以上(72.36%)現職為薦任官等，且目前任職職系以人事行政居多(32.88%)，擔任公務員平均年資為 19.88 年，報考職系與目前任職職系大致相同(65.75%)，填答者樣本特性，如表 5 所示。而 2022 年底全國公務人員母群特性(銓敘部，2023)：男性 57.22%、女性 42.78%，平均年齡為 43.67 歲，學歷以學士為主(48.61%)，4 成 7 服務於地方機關，擔任公務員平均年資為 16.37 年。本研究樣本囿於便利抽樣及網路調查施測方式等研究限制因素，部分樣本特性與母群不盡相符(主要為服務於中央與地方比例)，其餘多項和母群特性相近。

中文版 SCSI 填答結果顯示，各題項平均值介於 3.42~3.94 之間，各構面平均值介於 3.48~3.82 之間，整體平均值為 3.67，同時各構面 α 值介於 .82~.93 之間，整體 α 值達 .96 (如表 6 所示)。

(二) 驗證性因素分析

1. 常態性及違犯估計假設檢定

多位學者指出，在驗證結構方程模式配適度之前，除應先進行資料分配常態性之檢驗，並確認其是否產生違犯估計，方能確保統計的推論(黃芳銘，2004；Hair, 2009; Kline, 2015)。本研究以問卷調查結果進行常態性檢定

表 5

正式施測填答者基本資料一覽表

(N = 1,165)

項目	人數 (平均數)	百分比 (標準差)
性別		
男	591	50.73
女	574	49.27
年齡	(46.51)	(9.24)
最高學歷		
高中職畢業	21	1.80
專科畢業	95	8.15
學士	492	42.23
碩士	523	44.89
博士	34	2.92
目前服務機關		
中央（總統府、五院及其所屬各部會）	448	38.45
地方（直轄市、各縣市政府及其所屬機關）	717	61.55
目前官等		
簡任	158	13.56
委任	164	14.08
薦任	843	72.36
擔任公務員至今共幾年	(19.88)	(9.78)
現職職系名稱（前五個）		
人事行政	383	32.88
一般行政	274	23.52
綜合行政	76	6.52
警察	58	4.98
土木工程	25	2.15
考試職系與現職職系是否相同		
是	766	65.75
否	399	34.25

後，發現量表題項態勢絕對值均小於 3，峰度絕對值亦小於 10，代表本研究資料滿足常態性假定（黃芳銘，2004；Kline, 2015）（如表 5 所示）。同時，本研究參考 Hair 等人（2009）提出違犯估計之標準進行假設檢定，結果顯示誤差變異數（EV）皆為正值（介於 .01～.04 之間）、標準化係數絕對值

測驗學刊，第 70 輯第 4 期

表 6

正式施測結果

(N = 1,165)

構面／題項	平均數	標準差	態勢	峰度	α 值
認同	3.70	.73	-.40	.54	
R1	3.78	.82	-.60	.77	.83
R2	3.88	.77	-.42	.36	
R3	3.43	.95	-.41	.10	
工作品質	3.80	.67	-.39	.58	
Q1	3.94	.83	-.71	.84	.82
Q2	3.75	.71	-.29	.35	
Q3	3.70	.81	-.25	-.04	
工作意義	3.75	.85	-.57	.20	
M1	3.72	1.02	-.62	.01	.88
M2	3.79	.85	-.51	.16	
M3	3.75	.95	-.59	.12	
影響性	3.55	.86	-.59	.47	
I1	3.53	.99	-.52	.08	.89
I2	3.54	.95	-.61	.31	
I3	3.57	.89	-.59	.55	
真實性	3.64	.84	-.46	.03	
A1	3.47	1.01	-.53	-.05	.86
A2	3.68	.93	-.57	.16	
A3	3.76	.91	-.60	.30	
個人生活	3.61	.87	-.54	.14	
P1	3.53	1.10	-.52	-.33	.85
P2	3.59	1.01	-.59	.03	
P3	3.70	.85	-.49	.34	
成長與發展	3.82	.73	-.54	.87	
G1	3.77	.80	-.48	.51	.89
G2	3.85	.82	-.68	.86	
G3	3.83	.81	-.59	.71	
滿意	3.48	.95	-.48	.03	
S1	3.56	.96	-.51	.16	.93
S2	3.46	1.04	-.46	-.13	
S3	3.42	1.05	-.43	-.22	
整體	3.67	.64			.96

小於 .95（介於 .56～.94 之間）、所有估計參數的標準誤沒有特別大的數值（介於 .03～.13 之間），顯示本研究量表的理論模式未產生違犯估計，可進一步進行配適度評鑑。

2. 驗證性因素分析

驗證性因素分析結果顯示，本研究一階及二階模式之整體模式配適度（如表 7 所示）均達可接受之水準（Fornell & Larcker, 1981; Hair, 2009）。Noar（2003）認為，最佳模型通常係根據先前研究和理論的一致性來決定，建議未來的研究人員可以根據他們的研究設計和目標來選擇模型。由於 Olckers 和 Koekemoer（2022）建議將主觀職涯成功視為 SCSI 之高階因素，故本研究選擇二階模式為代表。

表 7

整體模式配適度評鑑表

($N = 1,165$)

評鑑指標	標準	一階估計值	二階估計值
絕對適配指標			
χ^2	$p \geq .05$	$\chi^2 = 1333.77$ $p = .00$	$\chi^2 = 1815.18$ $p = .00$
GFI	$\geq .80$.91	.87
RMR	$\leq .05$.05	.05
SRMR	$\leq .05$.06	.07
RMSEA	< .05 良好 .05～.08 合理 .08～.10 普通 > .10 不良	.07	.07
ECVI	愈小愈佳	.52	.52
AGFI	$\geq .80$.88	.84
增量適配指標			
NFI	$\geq .90$.94	.92
NNFI	$\geq .90$.94	.92
CFI	$\geq .90$.95	.93
IFI	$\geq .90$.95	.93
RFI	$\geq .90$.93	.91
簡效適配指標			
PNFI	$\geq .50$.76	.81
PGFI	$\geq .50$.77	.82

由於內在結構適配度評鑑部分，標準化因素負荷量高於 .70 以上，代表衡量指標具有良好效度，高於 .50 以上則代表可以接受之標準，而 SMC 或 R^2 高於 .49 ($.70 \times .70$) 以上代表指標具有良好信度，高於 .25 ($.50 \times .50$) 以上達可以接受之標準 (Hair, 2009)，因此中文版 SCSI 潛在變項與衡量指標之間的標準化因素負荷量分別介於 .71~.94 之間， t 值均達顯著水準，故個別指標效度成立；再者，中文版 SCSI 個別觀察變項信度 (SMC 或 R^2) 介於 .32~.88 之間，雖然部分指標數據稍低之外 (R3、個人生活構面)，惟仍高於可接受之標準 (.32、.46 > .25)，故個別觀察變項信度成立。除此之外，中文版 SCSI 潛在變項組成信度 (composite reliability [CR]) 介於 .82~.93 之間，全數高於 .60 之門檻、平均變異萃取量 (average variance extracted [AVE]) 介於 .61~.82 之間，全數高於 .50 之門檻，因此潛在變項之信度及效度均成立 (Bagozzi & Yi, 1988) (如表 8 所示)。同時，潛在變數平均變異萃取量平方根全數高於潛在變項之間之相關係數 (如表 9 所示)，因此鑑別效度亦成立 (Fornell & Larcker, 1981)。整體而言，中文版 SCSI 的信效度表現良好。

3.理論模式驗證

為了降低估計參數數量與提升模型簡約程度，本研究採完全聚合 (total aggregation) 方式進行題項包裹 (item parceling) (Coffman & MacCallum, 2005)，以潛在變數所屬構面之平均值做為觀察指標，使用 AMOS 統計分析軟體進行理論模式驗證。本研究參酌先前研究者之建議 (Olckers & Koekemoer, 2022)，且基於量表構面間大致為中高度相關性 (相關係數介於 .36~.88 之間)，採取二階模式進行結構方程式分析，整體模式適配度評鑑結果顯示為可以接受之水準 ($\chi^2/df = 7.44$, $RMR = .05$, $SRMR = .07$, $RMSEA = 0.07$, $GFI = .87$, $AGFI = .84$, $NFI = .92$, $NNFI = .92$, $CFI = .93$, $IFI = .93$, $RFI = .91$, $PNFI = .81$, $PGFI = .82$)，代表理論模式與觀察資料間具有可以接受之一致性 (如圖 1 所示)。

(三) 差異分析

由於 SCS 相關實證研究顯示，性別在影響性構面中存在著顯著差異 (Kirchmeyer, 2002; Olckers & Koekemoer, 2022; Shockley et al., 2016)，本研究進一步針對性別進行差異分析，結果顯示認同構面中性別呈顯著差異，男

表 8

中文版 SCSI 驗證性因素分析結果一覽表

(N = 1,165)

	SFL	t 值	SE	EV	SMC/R ²	CR	AVE
認同	.71	22.99***	.10	.02	.51	.84	.65
R1	.86	-	-	.01	.73		
R2	.86	33.23***	.03	.01	.74		
R3	.68	24.33***	.04	.02	.46		
工作品質	.79	24.28***	.10	.01	.63	.82	.61
Q1	.84	-	-	.01	.70		
Q2	.74	25.13***	.03	.01	.55		
Q3	.76	25.85***	.03	.02	.57		
工作意義	.89	29.68***	.12	.01	.79	.88	.72
M1	.85	-	-	.01	.73		
M2	.86	35.30***	.02	.01	.74		
M3	.83	33.73***	.03	.02	.68		
影響性	.81	25.34***	.11	.02	.66	.90	.75
I1	.80	-	-	.02	.64		
I2	.91	35.45***	.03	.01	.82		
I3	.88	33.77***	.03	.02	.77		
真實性	.93	31.11***	.12	.01	.87	.86	.67
A1	.85	-	-	.02	.72		
A2	.81	32.26***	.03	.01	.66		
A3	.79	30.72***	.03	.01	.62		
個人生活	.56	17.32***	.13	.04	.32	.86	.68
P1	.82	-	-	.02	.67		
P2	.92	34.68***	.03	.02	.85		
P3	.72	30.72***	.03	.02	.52		
成長與發展	.79	26.36***	.09	.01	.63	.89	.73
G1	.86	-	-	.01	.73		
G2	.83	34.18***	.03	.01	.69		
G3	.87	37.03***	.03	.01	.76		
滿意	.88	30.36***	.11	.01	.77	.93	.82
S1	.86	-	-	.01	.75		
S2	.94	46.00***	.03	.01	.88		
S3	.91	43.95***	.03	.01	.83		

註：沒有標準誤及 t 值者為參照指標。

*** $p < .001$

測驗學刊，第 70 輯第 4 期

表 9

相關分析與鑑別效度

(N = 1,165)

構面	認同	工作品質	工作意義	影響性	真實性	個人生活	成長與發展	滿意
認同	.81							
工作品質	.63**	.78						
工作意義	.53**	.64**	.85					
影響性	.61**	.59**	.65**	.87				
真實性	.55**	.56**	.72**	.68**	.82			
個人生活	.36**	.35**	.40**	.39**	.50**	.82		
成長與發展	.50**	.61**	.61**	.58**	.63**	.46**	.85	
滿意	.54**	.51**	.73**	.63**	.78**	.56**	.63**	.91

註：對角線數值為各構面之 AVE 平方根。

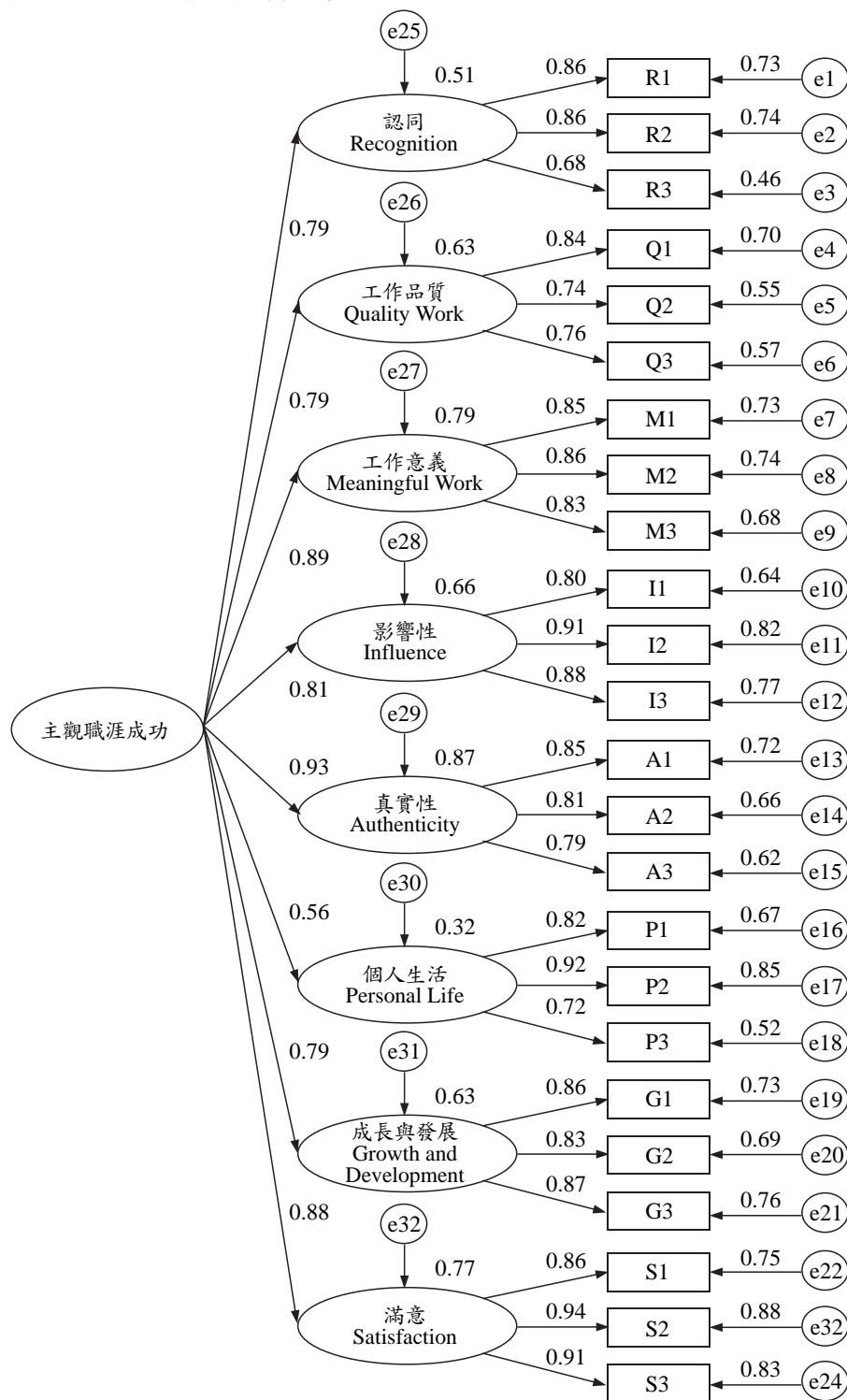
** $p < .01$

性（3.66）顯著低於女性（3.74），性別在其他構面皆沒有顯著差異（如表 10 所示）。

伍、討論

SCS 不僅僅代表個人面向，更是一種社會文化的構面，表示 SCS 意涵必須在其呈現的文化背景下進行評量，實有必要在不同的文化中進行驗證與測試，透過統計手段推斷其共同的意義，方能具體實踐跨文化（Briscoe et al., 2021）。因此，本研究透過預試及正式施測兩階段進行中文版 SCS 驗證，預試階段分別以項目分析及因素分析進行信效度之驗證，各構面 CR、AVE 及因素負荷量均獲得不錯的結果；正式施測階段除了以驗證性因素分析進行內在結構配適度驗證，有效確認衡量指標、潛在變項之信效度均達可接受標準，並參酌 Olckers 與 Koekemoer（2022）建議進行 SCS 二階模式驗證，整體模式配適度獲致可接受水準，提供中文版 SCS 信度與效度的支持性證據。雖然本研究的驗證性分析結果為合理（RMSEA 值 0.7），代表理論模式與觀察資料間具可接受之一致性，但「個人生活」構面及「R3：我的貢獻得到表揚」之 SMC 或 R2 數據偏低。深入探究可能原因後發現，從生態系統理論的觀點，不同文化背景會形塑不同的價值觀、教育體制、家庭結構，並影響個人對工作與家庭相對重要性之界定（陸洛等人，2012），華人社會中的

圖 1
中文版 SCSI 理論模式分析結果



測驗學刊，第 70 輯第 4 期

表 10

不同性別對 SCSI 之差異分析表

構面	性別	人數	平均數	標準差	<i>t</i> 值	<i>p</i> 值
認同	男	591	3.66	0.75	-2.13*	0.03
	女	574	3.74	0.71		
工作品質	男	591	3.75	0.68	1.03	0.30
	女	574	3.84	0.66		
工作意義	男	591	3.78	0.84	-1.46	0.14
	女	574	3.73	0.85		
影響性	男	591	3.51	0.87	0.52	0.61
	女	574	3.59	0.84		
真實性	男	591	3.65	0.83	0.43	0.67
	女	574	3.62	0.85		
個人生活	男	591	3.62	0.85	0.17	0.87
	女	574	3.59	0.89		
成長與發展	男	591	3.82	0.73	1.72	0.09
	女	574	3.81	0.74		
滿意	男	591	3.53	0.93	-0.11	0.91
	女	574	3.43	0.97		

* $p < .05$

個體重視家庭關係與角色責任，其生活品質及幸福與美好家庭關係息息相關（王秀槐、陳珍德，2019），對西方人來說工作比家庭重要，但對華人來說，家庭則是比其他生活場域來得重要（陸洛等人，2012；Grahame, 2003），顯見中西方對個人生活的認知存在著文化差異，以致「個人生活」構面之意涵與內容無法反映華人環境。再者，孫本初與許耿銘（2004）整合中美文化脈絡下的權力距離、避免不確定、個人主義與集體主義、陽剛與陰柔等面向之管理特色，發現文化差異可能對人力資源管理之領導、決策、溝通、激勵、甄補、獎懲等議題產生不同影響，例如：在獎懲部分，中國文化在集權主義影響下，員工的優秀表現歸屬於組織整體成效，而美國文化傾向個人主義，員工優秀表現是屬於個人的成就，這種文化差異可能是「我的貢獻得到表揚」題項數據較低的原因之一，表示西方發展之研究工具與理論套用於華人文化背景，可能會忽略許多更顯著而重要的獨特現象（樊景立、鄭伯壘，2000）。建議未來在應用 SCSI 進行實證研究時，宜針對中西文化差

異相關變項及衍生問題，妥適規劃並納入研究，結果詮釋與推論亦宜考量文化背景。此外，許多實證研究顯示 SCS 與職涯滿意度、工作績效、薪酬、職涯承諾、自我效能等有關（Olckers & Koekemoer, 2022; Spurk et al., 2019）。建議後續研究參酌相關文獻建構 SCS 效標關係模式，並利用本量表進行關係模式驗證，據以驗證中文版 SCS 之效標關聯效度。

SCSI 旨在評量個人對其職業生活相關構面的滿意度，適用對象主要為具備工作經歷之成年人，雖然過去並沒有單獨針對公務人員進行 SCSI 之量表驗證及相關實證研究，但本研究認為公務人員符合及呼應理論架構，研究結果亦可為 SCSI 跨文化版本建立可供參酌之研究價值。如前所述，雖然本量表受測有效樣本之特性多項和母群特性相近，囿於便利取樣對研究推論之限制性，以及樣本特性與一般企業人力結構之差異性，對本研究之推論性可能衍生部分限制，除建議量表優先用於公務人員之外，亦建議後續研究宜參酌組織特性運用量表。同時，因為 SCS 可能隨時間推移而發生變化，不同的職涯發展階段、社會經濟地位都可能影響個人對 SCS 的看法（Olckers & Koekemoer, 2022; Shockley et al., 2016），值得後續研究針對隨時間推移影響 SCS 之相關變項深入探究。此外，Shockley 等人（2016）及 Olckers 與 Koekemoer（2022）均認為，在具不同國籍和來自西方國家文化的不同人群中測試 SCSI 因素架構，並進行跨文化數據比較和解釋，將有助於未來研究。本研究以公務人員為研究對象，由於公務人員須具備中華民國國籍，以致在國籍單一、跨國文化不大之下，未能進行跨文化之比較。建議後續研究可針對不同國籍、文化及來自西方文化背景者進行調查，據以有效確認量表之跨文化適用性。

除此之外，SCSI 相關實證研究顯示男性和女性對 SCS 觀點不同（Olckers & Koekemoer, 2022），Shockley 等人（2016）及 Olckers 與 Koekemoer（2022）研究均顯示性別在影響力構面存在顯著差異，Shockley 等人發現女性顯著高於男性，認為女性對影響力重視程度高於男性；Olckers 與 Koekemoer 則發現男性低於女性，並認為研究結果與其他研究不同的原因，可能是研究樣本（南非）中擔任領導職位的女性人數不足，以致女性缺乏發揮影響力的權力。本研究的性別差異分析結果顯示，性別在認同構面呈顯著差異，且女性顯著高於男性，其他構面（包括影響力）皆無顯著差異，由於 SCSI 認同構面定義為工作獲得有價值的人正式或非正式地認可。本研究認為我國職業婦女在華人社會「男主外女主內」的傳統影響下，必須在職場與家

庭中扮演不同的角色並承受更多角色期待。王瑞璦（2012）即指出，女性生活重視人與人互動關係，大部分女性認為成就是建立於人與人之間連結，因此在角色期待及人際交流影響下，我國女性職涯發展過程中傾向獲得重要他人認可，包括主管、丈夫、家族成員。同時，黃煥榮與方凱弘（2013）透過臺灣文官調查（Taiwan Government Bureaucrat Survey [TGBS]）資料，發現我國男性公務員的工作目標以內在工作價值觀為主，女性則以外在價值觀相關之工作目標為主，表示我國公部門女性職涯發展過程中的外在肯定需求高於男性。另外，本研究結果影響力構面在性別沒有顯著差異的部分，由於影響性構面係定義為對組織內其他人及組織本身產生影響，我國公務人員的工作範圍、職掌等均有明確可依循之規範及法令，基於本研究取樣對象之特殊性，從事公務人員之男性及女性對個人工作的影響性應不致有太大差異。整體而言，本研究結果顯著支持性別對 SCS 的差異，建議後續研究除可針對不同組織成員進行研究，據以了解中文環境中性別對 SCS 的影響，亦可深入探究其他可能影響 SCS 的因素，有效理解 SCS 的因果關係，並擴展 SCS 實務應用。

陸、結論與建議

一、結論

（一）中文版 SCS 信度表現良好

中文版 SCS 正式施測結果，發現各構面 Cronbach's α 值介於 .82~.93 之間，整體 α 值高達 .96，顯示量表具良好之內部一致性。同時，除個別觀察變項信度均高於可接受標準，潛在變項組成信度亦全數高於 .60 之門檻，代表中文版 SCS 信度表現良好，量表具有相當之可靠性。

（二）中文版 SCS 具良好效度

本研究針對中文版 SCS 進行驗證性因素分析，結果顯示量表整體模式達可接受之水準。同時，本研究進一步就內在結構配適度進行驗證，發現量表除個別及潛在變項均具備效度之外，量表亦具備足夠之鑑別效度，由此可

見，中文版 SCSI 效度表現良好，量表具備一定之有效性。

整體而言，本研究為中文版 SCSI 之信效度驗證，提供重要的實證依據，研究結果顯示中文版 SCSI 對中文環境（或華文圈）的適用性良好，除可做為後續相關研究之基礎，亦可成為組織、單位人力資源管理與發展之重要工具，以利組織、個人職涯發展規劃。

二、建議

（一）應用中文版 SCSI 強化人力資源管理與發展

職涯發展為當今組織中最重要的人力資源管理活動之一（Maurer et al., 2002），隨著不同類型的職涯進路不斷出現，職涯成功及其對職涯發展的影響逐漸成為組織、員工及相關學者日益關注的課題。過去職涯成功主要係以薪資、職級、晉升次數等客觀因素來進行衡量，缺乏主觀看待個人職涯成功的衡量工具及標準，本研究結果顯示中文版 SCSI 具良好之信效度，建議人力資源管理與發展相關之學者及利害關係人應用量表，深入探究影響 SCS 的因素及其對職涯發展的影響性，據以建構職涯成功之關係模式，以利規劃並設計有效強化人力資源管理與發展策略，提升人力資源管理與發展成效。

由於本研究量表發展之施測對象為公務人員，因此除建議已發展出的中文版量表優先使用於公務人員之外，也建議後續研究或應用 SCSI 進行相關研究時，宜審慎評估組織及成員特性，妥適應用量表進行比較及推論，並在施測時應用 SCSI 八構面 24 題（Olckers & Koekemoer, 2022），據以展現 SCSI 最佳效益。除此之外，因應「無邊界職涯模式」發展趨勢，建議公共行政領域相關研究應用本量表了解我國公務人員 SCS，並依據組織特性納入影響公務人員人力資源管理相關要素，例如：公共服務動機、離退傾向、組織承諾等，亦即透過較綜整的 SCS 關聯和／或因果研究，以利相關單位發展公共人力資源管理策略，有效提升公部門組織績效及留任有價值員工。

（二）強化中文版 SCSI 跨文化適用性及應用性

有人質疑發展於西方背景的 SCSI 是否可使用於其他國家／文化背景。雖然本研究透過兩階段施測完成中文版量表之信效度驗證，惟本研究受限於公部門組織特性，缺乏不同國籍、文化背景及來自西方文化背景之研究對

測驗學刊，第 70 輯第 4 期

象，故建議後續研究可擴及不同國籍、文化背景之樣本，透過調查確認量表之測量衡等性及跨文化適用性。除此之外，Najam 等人（2020）認為 SCS 植基於社會環境，包括員工的個人生活和與工作相關的因素，不宜單獨量測 SCS（Ocampo et al., 2018）；部份學者亦指出，SCS 可能隨著個人的生涯階段而產生變化（Olckers & Koekemoer, 2022; Shockley et al., 2016），故建議後續研究宜參酌相關文獻建構 SCS 與其他影響因素之關係模式，並透過本量表進行模式驗證，除可藉此驗證中文版 SCS 效標關聯效度，亦可有效拓展 SCS 相關領域之未來研究途徑。

（三）未來研究可補強縱貫性研究設計、質性和實驗方法

橫斷性研究對解釋時間序列、因果關係方向性等，有其限制及差異存在。因此，隨著 SCS 逐漸獲得重視之際，SCS 之前因、影響及其與其他變項之關係模式，應可透過研究設計進行理解，建議後續研究者可運用縱貫性（longitudinal）研究，提升對 SCS 重要性及個人職涯規劃影響因素之理解；運用質性方法（結合訪談、非參與及參與式觀察、檔案文件等）探究組織如何影響 SCS 相關的心理及行為過程，有效提升研究成果之可信度及說服力；利用其他領域的實驗和準實驗研究強化學者及組織利害關係人對 SCS 與人力資源管理和發展關係之理解。亦即，建議未來研究可納入橫斷性及縱貫性研究資料，並運用質性、實驗及準實驗研究方法深化研究內涵，使更有助於建立及應用 SCS 理論。

謝誌

本研究之問卷發放，得考選部董鴻宗主任秘書多方協助，誌此申謝。

參考文獻

中文部分

- 王秀槐、陳珍德（2019）。問世間〔生涯〕為何物？臺灣大學生生涯概念原型分析研究。**教育科學研究期刊**，**64**（2），39-68。 [https://doi.org/10.6209/JORIES.201906_64\(2\).0002](https://doi.org/10.6209/JORIES.201906_64(2).0002)
- [Wang, H. H., & Chen, J. D. (2019). What do you mean when you think of career? A prototype analysis of the conception of career among Taiwanese college students. *Journal of Research in Education Sciences*, *64*(2), 39-68. [https://doi.org/10.6209/JORIES.201906_64\(2\).0002](https://doi.org/10.6209/JORIES.201906_64(2).0002)]
- 王瑞璦（2012）。性別與抉擇：女性公職人員生涯十字路口的突破與成長。**臺灣教育評論月刊**，**1**（9），27-34。 <https://doi.org/10.6791/TER.201207.0027>
- [Wang, J. H. (2012). Gender and choice: The breakthrough and growth of female public officials at the crossroads of their careers. *Taiwan Educational Review Monthly*, *1*(9), 27-34. <https://doi.org/10.6791/TER.201207.0027>]
- 李長晏、陳嫻郁、曾淑娟（2021）。邁向後新公共管理時代之政策整合理論初探。**文官制度**，**13**（1），1-34。
- [Lee, C. Y., Chen, R. Y., & Tseng, S. C. (2021). Exploration of policy integration theory in the post-new public management era. *Journal of Civil Service*, *13*(1), 1-34.]
- 邱皓政（2015）。**量化研究與統計分析：SPSS（PASW）資料分析範例解析**。五南。
- [Chiou, H. J. (2015). *Quantitative research and statistical analysis: SPSS (PASW) data analysis example analysis*. Wu-Nan.]
- 孫本初、許耿銘（2004）。從跨文化觀點比較中美文化人力資源管理之思維。**人事月刊**，**39**（1），7-16。
- [Sun, B. C., & Hsu, K. M. (2004). Comparing the thinking of human resource management in Chinese and American cultures from a cross-cultural perspective. *Personnel Monthly*, *39*(1), 7-16.]
- 孫同文（2003）。**從威權政府到民主治理：臺灣公共行政理論與實務之變遷**。元照。
- [Sun, T. W. (2003). *From authoritarian government to democratic governance: Changes*

測驗學刊，第 70 輯第 4 期

in Taiwan's public administration theory and practice. Angle.]

陳揚中、陳敦源、張鎧如、董祥開（2021）。探索臺灣公務人員追求職涯成功〔為官之道〕的認知：Q 方法論之研究。**行政暨政策學報**，**72**，1-66。

[Chen, Y. C., Chen, D. Y., Chang, K. J., & Dong, H. K. (2021). Ways to pursue career success from the public servants' perspectives: A Q methodology study in Taiwan. *Public Administration & Policy*, 72, 1-66.]

陸洛、張婷婷、張妤玟（2012）。工作與家庭的意義對因應職家衝突的影響：華人雙文化自我觀之展現。**本土心理學研究**，**37**，141-189。

[Lu, L., Chang, T. T., & Chang, Y. Y. (2012). The meaning of work and family and its role in coping with work and family conflict: Practicing the chinese bicultural self public. *Indigenous Psychological Research in Chinese Societies*, 37, 141-189.]

黃芳銘（2004）。**結構方程式模式：理論與應用**。五南。

[Hwang, F. M. (2004). *Structural equation pattern: Theory and applications*. Wu-Nan.]

黃煥榮、方凱弘（2013）。臺灣文官人力資本，生涯選擇及目標與升遷狀況的性別差異：以 2008 年臺灣文官調查為例。**臺灣政治學刊**，**17**（2），231-282。
[https://doi.org/10.6683/TPSR.201312.17\(2\).231-282](https://doi.org/10.6683/TPSR.201312.17(2).231-282)

[Huang, H. J., & Fang, K. H. (2013). Taiwanese civil servants' gender differences in human capital, job choice/career goal, and career advancement: A case of the TGBS, 2008. *Taiwan Political Science Review*, 17(2), 231-282. [https://doi.org/10.6683/TPSR.201312.17\(2\).231-282](https://doi.org/10.6683/TPSR.201312.17(2).231-282)]

銓敘部（2023）。**全國公務人員人力素質統計季報：111 年第四季**。<https://www.mocs.gov.tw/pages/detail.aspx?Node=1846&Page=11320&Index=4>

[The Ministry of Civil Service. (2023). *Quarterly statistical report on the human quality of national civil servants: The fourth quarter of 2022*. <https://www.mocs.gov.tw/pages/detail.aspx?Node=1846&Page=11320&Index=4>]

樊景立、鄭伯壘（2000）。華人組織的家長式領導：一項文化觀點的分析。**本土心理學研究**，**13**，127-180。

[Farh, J. L., & Cheng, B. S. (2000). A cultural analysis of paternalistic leadership in Chinese organization. *Indigenous Psychological Research in Chinese*, 13, 127-180.]

英文部分

Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). How do objective and subjective career success interrelate over time? *Journal of Occupational Organizational Psychology*, 82(4), 803-824. <https://doi.org/10.1348/096317909X470924>

- Abele, A. E., Spurk, D., & Volmer, J. (2011). The construct of career success: Measurement issues and an empirical example. *Journal for Labour Market Research*, 43(3), 195-206. <https://doi.org/10.1007/s12651-010-0034-6>
- Ahmed, H., Nawaz, S., & Rasheed, M. I. (2019). Self-efficacy, self-esteem, and career success: The role of perceived employability. *Journal of Management Sciences*, 6(2), 18-32. <https://doi.org/10.20547/jms.2014.1906202>.
- Al Balushi, A. K., Thumiki, V. R. R., Nawaz, N., Jurcic, A., & Gajenderan, V. (2022). Role of organizational commitment in career growth and turnover intention in public sector of Oman. *PLoS One*, 17(5), e0265535. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265535>
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 295-306. <https://doi.org/10.1002/job.4030150402>
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (2001). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press on Demand.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). *Handbook of career theory*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511625459>
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational Organizational Psychology Behavior*, 26(2), 177-202. <https://doi.org/10.1002/job.290>
- Bagozzi, R., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structure equations models. *Acad. Academic of Marketing Science*, 16(1), 76-94. <https://doi.org/10.1007/BF02723327>
- Briscoe, J. P., KaĖe, R., Dries, N., Dysvik, A., Unite, J. A., Adeleye, I., Andresen, M., Apospori, E., Babalola, O., Bagdadli, S., ġakmak-Otluglu, K. Ö., Casado, T., Cerdin, J.-L., Cha, J.-S., Chudzikowski, K., Dello Russo, S., Eggenhofer-Rehart, P., Fei, Z., Gianecchini, M., . . . Zikic, J. (2021). Here, there, & everywhere: Development and validation of a cross-culturally representative measure of subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 130, 103612. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103612>
- Calderón Garrido, C., Navarro González, D., Lorenzo Seva, U., & Ferrando Piera, P. J. (2019). Multidimensional or essentially unidimensional? A multi-faceted factoranalytic approach for assessing the dimensionality of tests and items. *Psicothema*, 3(4), 450-457. <https://doi.org/10.7334/psicothema2019.153>
- Cheng, P., Shen, W., & Kim, K. Y. (2020). Personal endorsement of ambivalent sexism and career success: An investigation of differential mechanisms. *Journal of Business Psy-*

- chology, 35(6), 783-798. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09652-9>
- Clark, M., & Arnold, J. (2008). The nature, prevalence and correlates of generativity among men in middle career. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 473-484. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.09.002>
- Coffman, D. L., & MacCallum, R. C. (2005). Using parcels to convert path analysis models into latent variable models. *Multivariate Behavioral Research*, 40(2), 235-259. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr4002_4
- Crisan, E. L. (2022). Academics career success: The impact of organizational context and individual variables. *Rajagiri Management Journal*, 16(2), 90-104. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-11-2020-0065>
- Dai, L., & Song, F. (2016). Subjective career success: A literature review and prospect. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4, 238-242. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2016.43026>
- DeVellis, R. F., & Thorpe, C. T. (2021). *Scale development: Theory and applications*. Sage.
- Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). Career success: Constructing a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 254-267. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.05.005>
- Dries, N., Pepermans, R., Hofmans, J., & Rypens, L. (2009). Development and validation of an objective intra-organizational career success measure for managers. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational Organizational Psychology Behavior*, 30(4), 543-560. <https://doi.org/10.1002/job.564>
- Feldman, D. C. (1989). Careers in organizations: Recent trends and future directions. *Journal of Management*, 15(2), 135-156. <https://doi.org/10.1177/014920638901500202>
- Ford, J. K., MacCallum, R. C., & Tait, M. (1986). The application of exploratory factor analysis in applied psychology: A critical review and analysis. *Personnel Psychology*, 39(2), 291-314. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1986.tb00583.x>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 328-388. <https://doi.org/10.2307/3150980>
- Gorsuch, R. L. (2014). *Factor analysis: Classic edition*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315735740>
- Grahame, K. (2003). For the family: Asian immigrant women's triple day. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 30, 65-90.
- Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (2013). Career dynamics. In W. Borman, D. Ilgen, & R. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychol-*

- ogy (Vol. 12) (pp. 593-614). John Wiley & Sons.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86. <https://doi.org/10.2307/256352>
- Gunz, H. P., & Heslin, P. A. (2005). Reconceptualizing career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 105-111. <https://doi.org/10.1002/job.300>
- Haenggli, M., & Hirschi, A. (2020). Career adaptability and career success in the context of a broader career resources framework. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103414. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103414>
- Hair, J. F. (2009). *Multivariate data analysis*. Prentice-Hall.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Sage.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Henrich, J., Heine, S. J., & Norenzayan, A. (2010). Most people are not WEIRD. *Nature*, 466(7302), 29-29. <https://doi.org/10.1038/466029a>
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational Organizational Psychology Behavior*, 26(2), 113-136. <https://doi.org/10.1002/job.270>
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Sage.
- Intihan, F. J. (2019). Career satisfaction in the public sector employees: A study of Indonesia the public sector organization. *OSR Journal Of Humanities And Social Science*, 24(2), 4-16. <https://doi.org/10.9790/0837-2402050416>
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz Jr, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485-519. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x>
- KaTe, R., Dries, N., Briscoe, J. P., Cotton, R. D., Apospori, E., Bagdadli, S., ğakmak-Otluoğlu, K. Ö., Chudzikowski, K., Dysvik, A., & Gianecchini, M. (2020). Career success schemas and their contextual embeddedness: A comparative configurational perspective. *Human Resource Management Journal*, 30(3), 422-440. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12218>
- Kirchmeyer, C. (2002). Gender differences in managerial careers: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Business Ethics*, 37, 5-24. <https://doi.org/10.1023/A:1014721900246>
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Pre-

ss.

- Lawrence, B. S., Hall, D. T., & Arthur, M. B. (2015). Sustainable careers then and now. In *Handbook of research on sustainable careers* (pp. 432-450). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781782547037.00033>
- Lehtonen, E. E., Nokelainen, P., Rintala, H., & Puhakka, I. (2022). Thriving or surviving at work: How workplace learning opportunities and subjective career success are connected with job satisfaction and turnover intention? *Journal of Workplace Learning*, 34(1), 88-109. <https://doi.org/10.1108/JWL-12-2020-0184>
- Marzec, I., & Austen, A. (2021). The role of training in improving employability, job satisfaction and the career success of public sector employees. *Argumenta Oeconomica*, 47(2), 187-204. <https://doi.org/10.15611/aoe.2021.2.08>
- Maurer, T. J., Pierce, H. R., & Shore, L. M. (2002). Perceived beneficiary of employee development activity: A three-dimensional social exchange model. *Academy of Management Review*, 27(3), 432-444. <https://doi.org/10.2307/4134388>
- Mayrhofer, W., Briscoe, J., Hall, D. T., Dickmann, M., Dries, N., Dysvik, A., Kaŕe, R., Parry, E., & Unite, J. (2016). Career success across the globe: Insights from the 5C project. *Organizational Dynamics*, 45(3), 197-205. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.07.005>
- Mayrhofer, W., Smale, A., Briscoe, J., Dickmann, M., & Parry, E. (2020). Laying the foundations of international careers research. *Human Resource Management Journal*, 30(3), 327-342. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12295>
- Meyer-Sahling, J.-H., Schuster, C., & Sass Mikkelsen, K. (2018). *Civil service management in developing countries: What works? Evidence from a survey with 23,000 civil servants in Africa, Asia, Eastn Europe and Latin America*. https://rucforsk.ruc.dk/ws/files/64148134/Meyer_Sahling_Schuster_Mikkelsen_What_Works_in_Civil_Service_Management.pdf
- Najam, U., Burki, U., & Khalid, W. (2020). Does work-life balance moderate the relationship between career commitment and career success? Evidence from an emerging Asian economy. *Administrative Sciences*, 10(4), 82. <https://doi.org/10.3390/admsci10040082>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169-179. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.06.001>
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2),

- 367-408. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x>
- Nicholson, N., & De Waal-Andrews, W. (2005). Playing to win: Biological imperatives, self-regulation, and trade-offs in the game of career success. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational Organizational Psychology Behavior*, 26(2), 137-154. <https://doi.org/10.1002/job.295>
- Noar, S. M. (2003). The role of structural equation modeling in scale development. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 10(4), 622-647. https://doi.org/10.1207/S15328007SEM1004_8
- Ocampo, L., Acedillo, V., Bacunador, A. M., Balo, C. C., Lagdameo, Y. J., & Tupa, N. S. (2018). A historical review of the development of organizational citizenship behavior (OCB) and its implications for the twenty-first century. *Personnel Review*, 47(4), 821-862. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2017-0136>
- Olckers, C., & Koekemoer, E. (2022). Psychometric properties, measurement invariance, and construct validity of the subjective career success inventory. *Australian Journal of Psychology*, 74(1), 2121177. <https://doi.org/10.1080/00049530.2022.2121177>
- Pan, J., & Zhou, W. (2015). Measure of subjective career success. *Int J Select Assess*, 23, 45-58. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12094>
- Parker, P., & Arthur, M. (2002). Bringing “New Science” into careers research. *Management*, 5, 105-125. <https://doi.org/10.3917/mana.051.0105>
- Perry, J. L. (2020). Creating a supportive work environment. In J. L. Perry (Ed.), *Managing organizations to sustain passion for public service* (pp. 115-148). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108915236.006>
- Sammarra, A., Profili, S., & Innocenti, L. (2013). Do external careers pay-off for both managers and professionals? The effect of inter-organizational mobility on objective career success. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(13), 2490-2511. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.725076>
- Santos, G. G. (2016). Career barriers influencing career success: A focus on academics' perceptions and experiences. *Career Development International*, 21(1), 60-84. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2015-0035>
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1-21. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1757>
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., Holtom, B. C., & Pierotti, A. J. (2013). Even the best laid plans sometimes go askew: Career self-management processes, career shocks, and the decision to pursue graduate education. *Journal of Applied Psychology*, 98(1),

- 169-182. <https://doi.org/10.1037/a0030882>
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2016). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 128-153. <https://doi.org/10.1002/job.2046>
- Spurk, D., Hirschi, A., & Dries, N. (2019). Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: Competing perspectives and future directions. *Journal of Management*, 45(1), 35-69. <https://doi.org/10.1177/0149206318786563>
- Stead, G. B. (2004). Culture and career psychology: A social constructionist perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 64(3), 389-406.
- Tolbert, P., Arthur, M., & Rousseau, D. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press.
- Turban, D. B., & Dougherty, T. W. (1994). Role of protégé personality in receipt of mentoring and career success. *Academy of Management Journal*, 37(3), 688-702. <https://doi.org/10.2307/256706>
- Wilmot, M. P., Kostal, J. W., Stillwell, D., & Kosinski, M. (2017). Using item response theory to develop measures of acquisitive and protective self-monitoring from the original self-monitoring scale. *Assessment*, 24(5), 677-691. <https://doi.org/10.1177/1073191115615213>
- Young, R. A., & Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of Vocational Behavior*, 64(3), 373-388.
- Zhou, W., Sun, J., Guan, Y., Li, Y., & Pan, J. (2013). Criteria of career success among Chinese employees: Developing a multidimensional scale with qualitative and quantitative approaches. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 265-277. <https://doi.org/10.1177/1069072712471302>