

## 第二章 文獻探討

針對本研究之研究目的，蒐集相關文獻資料，並將文獻分為三部份來做探討，內容包括：生涯、生涯發展及生涯規劃來做探討。

### 第一節 生涯

生涯一詞的提出是在 1950 年代，他的定義超過了過去工作的下愛看法。為生涯下定義的學者不少，Super（1957）認為生涯是指一個人終生經歷的所有職位的整體歷程。然而 McFarland（1969）與前者不同，他認為生涯係指一個人依據心中的長期目標，所形成的一系列工作選擇，以及相關的教育或訓練活動，是有計畫的職業發展歷程。其重點由職位轉為對工作所做的選擇。然而 McDaniels（1978）進一步將休閒活動帶入生涯當中，他認為生涯是指一個人終其一生所從事工作與休閒活動的整體生活形態。到了 80 年代，Zunker（1986）將休閒、工作以及職位放在一起，認為生涯是綜合休閒、職業與工作等活動及職位的總合。而到 90 年代 Cascio（1995）又將過去職位的概念重提，認為生涯是在生命的過程中，由人所佔有的一系列職位。

由前述不同年代的演進可以看見對生涯的定義因人而異，有人著重所有職位的整體歷程，有人則著重有計畫的職業發展歷程概念。另有人著重整體生活的型態，也就是指生涯不只是職業而已，還包括休閒活動；而有人由角色之觀點看待生涯，而重視個人在家庭、學校和社會與工作有關的活動及扮演之角色。

對於生涯，各專家學者都有其看法，研究者在表 2.1 將一些定義彙整如下。

表 2.1 生涯的定義

學者 (年代)	定義內容
Shartle (1952)	生涯是指一個人在工作生活中所歷經的職業或職位的總稱。
Super (1957)	生涯指一個人終生經歷的所有職位的整體歷程。
McFarland (1969)	生涯係指一個人依據心中的長期目標，所形成的一系列工作選擇，以及相關的教育或訓練活動，是有計畫的職業發展歷程。
Hood & Banathy (1972)	生涯包括個人對工作世界職業的選擇與發展，非職業性或休閒活動的選擇與追求，以及在社交活動中參與的滿足感。
Hall (1976)	生涯是指人終其一生，一系列與個人態度和行為相結合，且與各種和工作有關的經驗與活動。
McDaniels (1978)	生涯是指一個人終其一生所從事工作與休閒活動的整體生活形態。
Tolbert (1980)	生涯是一個人一生當中所從事的一系列職業，某些人可能終其一生都從事相同的職業，而某些人則可能會從事一系列完全不同的職業。
Gysbers(1981)	生涯是經由鑑別與認同各種時常變化的角色（學生、勞動者、消費者、公民、家長），以個別發現自我的定位（家庭、學校、社區），進而妥善規劃終生所經歷的過程（進入職場、結婚、退休）。
Raynor & Entin (1982)	生涯不僅是一個行為的概念，也是一種現象的概念。聯結了「人在做些什麼」（行為）和「人如何反觀自己」（現象）兩個不同的層面。
Sears (1982)	生涯是指一個人終其一生所從事之工作的總合。
Webster (1986)	生涯是指個人一生職業、社會與人際關係的總稱，即個人終生發展的歷程。
Zunker (1986)	生涯是綜合休閒、職業與工作等活動及職位的總合，也與個人終生所從事之事業息息相關。

表 2.1 (續)

學者 (年代)	定義內容
Arthur, Hall & Lawrence (1989)	生涯是個人隨著時間而經歷的不同工作經驗之發展次序。
Mondy, Noe & Premeaux (1993)	個人選擇以追求完滿工作生活之一般行動過程。
Cascio (1995)	生涯是在生命的過程中，由人所佔有的一系列職位。
牛格正 (1986)	生涯包括了個人一生中所涵蓋的職務、職業與行業等。
楊朝祥 (1989)	生涯是一個人在其職前、職業及退休後所擁有的各種重要職位、角色的總合。
林幸台 (1990)	生涯的概念範圍及於個人的一生，而其內容則涉及個人生活中食衣住行育樂各方面的活動與經驗，而其發展則為一生當中連續不斷的過程，經此過程而塑造出個人獨特的生活形態與人生目標。
饒達欽 (1990)	生涯指一個人生命歷程中所經歷的一系列的職業、工作和職位，亦即生活中與諸工作角色有關的經驗順序。
康自立 (1992)	狹義的生涯在早期偏重個人終生從事的工作或職業的歷程；廣義的生涯強調整個人生的發展過程，他除了終生的事業外，還涵蓋個人整體生活形態的開展，不論狹義或廣義的意義，工作或職業與角色是個人發展的核心。
李鍾桂 (1995)	生涯所包括的並不只限於職業或事，從個人的出生開始，其自我、家庭、情感、學業、婚姻、事業，乃至於健康、休閒，以及生活當中所包羅的萬象，全都在生涯之中。
羅文基、朱湘吉、陳如山 (1995)	狹義的生涯係指與個人終生所從事工作或職業有關的過程，與一般所謂的「事業」同義。廣義的生涯係指整體人生的發展，亦即除了終生的事業外，尚包含個人整體生活型態與經驗的開展。
張振成 (1997)	生涯係自出生開始至退休以後的發展過程，它包括：有酬和無酬的職位，其內容涵蓋了職業、家庭、休閒、社會活動等角色。

資料來源：整理自邱美華、董華欣，1997；羅文基、朱湘吉、陳如山，1995。

在比較國內外專家學者對於生涯的定義之後，可以發現組成生涯的要素分為工作（職業）、生活以及角色三大部分。專家學者間的不同看法在於不同要素的組合。

### 一、以工作（職業）為主

（一）生涯是指一個人在工作生活中所歷經的職業或職位的總稱（Shartle, 1952）。

（二）生涯係指一個人依據心中的長期目標，所形成的一系列工作選擇，以及相關的教育或訓練活動，是有計畫的職業發展歷程（McFarland, 1969）。

（三）生涯是一個人一生當中所從事的一系列職業，某些人可能終其一生都從事相同的職業，而某些人則可能會從事一系列完全不同的職業（Tolbert, 1980）。

### 二、以生活為主

生涯的概念範圍及於個人的一生，而其內容則涉及個人生活中食衣住行育樂各方面的活動與經驗，而其發展則為一生當中連續不斷的過程，經此過程而塑造出個人獨特的生活形態與人生目標（林幸台，1990）。

生涯所包括的並不只限於職業或事業，從個人的出生開始，其自我、家庭、情感、學業、婚姻、事業，乃至於健康、休閒，以及生活當中所包羅的萬象，全都在生涯之中（李鍾桂，1995）。

### 三、以角色為主

生涯是經由鑑別與認同各種時常變化的角色（學生、勞動者、消費者、公民、家長），以個別發現自我的定位（家庭、學校、社區），進而妥善規劃終生所經歷的過程（進入

職場、結婚、退休) (Gysbers, 1981)。

生涯指一個人生命歷程中所經歷的一序列的職業、工作和職位，亦即生活中與諸工作角色有關的經驗順序(饒達欽，1990)。生涯係自出生開始至退休以後的發展過程，它包括：有酬和無酬的職位，其內容涵蓋了職業、家庭、休閒、社會活動等角色(張振成，1997)。

工作(職業)、生活以及角色這三要素彼此間也會有交互作用，因此當在探討成人美語教師的生涯時，就有必要將此三要素列入考慮，以求得較完整的成人美語教師生涯。

## 第二節 生涯發展

生涯發展是一種使生涯行動計畫 (career action plan) 付諸實現的過程。各種發展活動包括了所有在職訓練與職外活動 (Ivancevich & Glueck, 1989)。

### 一、生涯發展的定義

生涯發展為一終生的歷程，雖然各個年齡階段身心發展狀況的不同，各有其獨特的需要、任務或活動目標，但是自幼年以至老年，仍具有前後相連、持續變化、逐漸發展，終而成就個人獨特生活方式的特性 (林幸台, 1989)。透過社會、教育以及輔導的努力，協助個人建立實際的自我觀念，且熟悉以工作為導向的社會價值觀，並將其加於個人價值體系內，並藉由生涯選擇、生涯規劃，以及生涯目標的追尋加以實現 (楊朝祥, 1989)。

#### (一) 生涯發展涵義的演進

Super (1957) 認為生涯發展及一個人為了特殊職業行為之種類與內涵，而在能力及意向上之進展性增加及修正。然而 Van Maanen 和 Schein (1978) 看法不同，認為生涯發展是一個人與其生活階段中的培育性工作有效配合之準備過程。Hall (1986) 更認為生涯發展是個人終其一生中與工作有關的知識、技能、經驗、態度、行為、價值等的結果。

經由不同年代學者對生涯發展的定義可以看出生涯發展是以人為主體來作發展，而發展的方向從 50 年代為了特殊職業行為之種類與內涵，而在能力及意向上進展性之增加及修正。到了 70 年代變成為培育性工作有效配合之準備過程。到了 80 年代，

則不是著重視過程，而是結果。不過從 50 年代、70 年代及 80 年代來看人的生涯是以工作或職業為主要的發展重點。

## (二) 生涯發展的定義

對於生涯發展各專家學者都有其看法，研究者在將國內外專家學者對生涯發展所設下的定義彙整如表 2.2。

表 2.2 生涯發展定義

學者 (年代)	定義
Super(1957)	生涯發展及一個人為了特殊職業行為之種類與內涵，而在能力及意向上之進展性增加及修正。
Cascio(1978)	生涯發展是訓練及培育與組織需要相關的員工個人興趣、能力、願望及需要。
Van Maanen & Schein (1978)	生涯發展是一個人與其生活階段中的培育性工作有效配合之準備過程。
Beach(1979)	生涯發展是一個人知識、技巧、態度及行為的過程
Glueck (1979)	生涯發展是最初的工作至退休時，一系列創造一種工作型態的過程。生涯發展是組織幫助個人計畫其未來發展之人事活動，以便對組織達成目標與員工達成最大的自我發展有所助益。
London & Stvmopf (1982)	生涯發展是指導個人進入組織並在組織中發展之整體性、有系統的做法。
Sears (1982)	生涯發展是心理學、社會學、教育學、生理學、經濟學的總集合，並巧妙結合這些影響因素，以塑造個人一生的獨特生涯。
Arthur & Lawrence (1984)	生涯發展係指組織協助員工規劃個人之生涯發展，並透過組織內的工作經驗、工作要求、教育訓練來完成個人的生涯計畫。
Gutteridge (1986)	生涯發展是個人生涯規劃與組織生涯管理交互作用的過程。

表 2.2 (續)

學者 (年代)	定義
Hall (1986)	生涯發展是一生中連續不斷的過程，在這過程中個人生涯發展出對他人自己和生涯認同，並增進他的計畫與生涯成熟度。這個終生行為過程及影響，引導出個人的工作價值、職業選擇、生涯型態、角色整合、自我和生涯認同、教育水準和有關現象。
Heneman III & Schuab (1989)	生涯發展是一種使前程行動計劃付諸實施之過程，而發展活動則包括了所有的在職訓練及職外訓練技術。
Ivancevich & Glueck (1989)	生涯發展是一種使生涯行動計畫 (career action plan) 付諸實現的過程。各種發展活動包括了所有在職訓練與職外活動。
Mosley, Pietri & Megginson (1996)	生涯發展是提供工具以幫助人們達成目標，並鼓勵人們使用這些工具的過程。
Mondy, Noe & Premeaux (1999)	對生涯發展提出的理念則是由組織用以確認人們是否具有適當的資格與經驗，以便在需要時能派上用場的正式方法。
楊朝祥 (1989)	生涯發展是一個持續變化而逐漸發展的過程、是一個個人與社會需求配合的過程、是一個增加選擇機會的過程、是一個完成自我觀念的過程。
馮觀富 (1990)	認為個體在某一階段所完成的任務若能成功，則可利於下一階段的生涯發展。
張添洲 (1993)	生涯發展主要在經由教育訓練，社會與輔導的力量，增進對自我的瞭解，認識環境世界，協助個人建立自我觀念以及以工作為導向的社會價值觀，並藉由生涯路徑的選擇、生涯規劃、生涯發展能力的增強，而激勵自我成長、達成自我實現的目標。
邱美華、董華欣 (1997)	生涯發展通常被視為是與工作有關的個人成長、學習和發展過程的觀念。它是累積經驗、生涯決策和適應所貫穿個人的工作生活。



黃英忠（1997） 生涯發展指一個人在一生過程中，經歷各種不同之經驗，並予以不斷地發展之過程。

---

資料來源：整理自辛秋菊，1993。

由上表各專家學者對生涯發展的看法可以整理出三項生涯發展的特性。

### 1、獨特性

生涯發展指一個人在一生過程中，經歷各種不同之經驗，並予以不斷地發展之過程（黃英忠，1998）。在這過程中個人會經由教育訓練，社會與輔導的力量，增進對自我的瞭解，認識環境世界，協助個人建立自我觀念以及以工作為導向的社會價值觀，並藉由生涯路徑的選擇、生涯規劃、生涯發展能力的增強，而激勵自我成長、達成自我實現的目標（張添洲，1994）。

### 2、計畫性

生涯發展是一種使前程行動計劃付諸實施之過程（Heneman III & Schuab,1989）。這過程會藉由生涯路徑的選擇、生涯規劃、生涯發展能力的增強，而激勵自我成長、達成自我實現的目標（張添洲，1994）。

### 3、持續性（連續發展性）

生涯涵蓋人的一生，具有連續發展性（張德聰，1995）。生涯發展也與生涯一樣是一個持續變化而逐漸發展的過程、是一個個人與社會需求配合的過程、是一個增加選擇機會的過程、是一個完成自我觀念的過程（楊朝祥，1990）。

除對生涯發展的理論，以下研究者接著將詳細提出 Ginzberg、Super、Holland 以及 Hall 對生涯發展的看法以及國內

外學者對教師生涯發展的觀點作一整理。

## 二、Ginzberg

Ginzberg (1951) 是最早提出「發展」的生涯理論者，他強調生涯抉擇是一個過程，並非單一事件，先前經驗的累積會對以後的發展造成決定性的影響。生涯發展是一種連續漸進的歷程，它最遲始於個人入學之時，以後便一直延續至工作退休以後。雖然此一歷程係終生不斷，然學者為研究之便利，乃將其作階段性劃分。Ginzberg 將個人的生涯發展分為三個時期：

### (一) 幻想期 (Fantasy Period)

指十歲之前，兒童在四、五歲時逐漸表現其對職業的興趣。不過此時兒童仍缺乏抽象思考的能力，其對職業的概念與瞭解大多憑其直覺與想像，較少運用理智思考，故稱之為幻想期。

### (二) 試驗期 (Tentative Period)

試驗期可再劃分為興趣、能力、價值與轉移四個階段。

- 1、興趣：青少年在十一、二歲時開始察覺並培養其對某些職業的興趣。
- 2、能力：十二至十四歲時則以個人的能力為核心，衡量並表現自己的能力於各種與職業有關的活動上。
- 3、價值：十五、六歲，開始瞭解職業的價值並兼顧個人及社會的需要，將此種認識揉合於其職業選擇中；至十七、八歲時，則統整所有有關職業選擇之資料以正確瞭解其未來發展之方向。

統整結果，開始進行各種試探活動，藉親身經驗做更進一步的選擇，一旦得到結果，即進入一個具體化階段，亦即有一定的目標並以此做為專精的就業準備。

- 4、轉移：個人體認職業選擇的決定及伴隨而來的相關責任。

### （三）實現期（Realistic Period）：

十七歲到成人初期會根據前一階段的統整結果，進行各種探索活動，使原先的生涯方向更為確定並具體化，而形成未來的生涯目標。再根據這些目標，進行專精的就業準備。

生涯發展是一種連續的歷程，在不同的階段個人會累積不同的經驗，並且有不同的想法以及嘗試。而最終將會是興趣、能力、價值觀與現實環境的機會及限制所妥協的結果（Ginzberg, 1988）。當中生涯早期選擇的探討又具其重要性。

## 三、Super

### （一）Super 的十四個基本主張

經 Ginzberg 之後，Super 是最重要的生涯發展論者，自年至年止將生涯發展的基本主張由十項擴充至十四項，其內涵如下：

Super 以長期縱貫式的研究，根據發展、評量、職業適應、自我觀念等方面發展出一完整的理論，並且提出以下的十四個基本主張（引自余鑑譯，1999）：

- 1、人們在能力與人格、需要、價值、特質及自我觀念方面有差異。
- 2、基於前述之特徵，個人適合從事許多職業。
- 3、各職業均要求從業者某種能力與人格特質之類型，但是，仍有相當大的空間容許個人可以從事某些不同的職業，而各項職業可由不同的人來從事工作。
- 4、職業喜好與能力、個人生活與工作的情境，會隨著時間與個人經驗而改變；自我觀念亦復如是，雖然，自我觀念是社會學習的產物，但是由青少年後期至後成熟期會日漸穩定，而

在生涯選擇與調適中，提供某種持續性。

5、改變的過程可簡化為系列的生活階段（大循環圈），可歸約為成長、試探、建立、維持與衰退等順序；這些階段可以再區分

為次要階段，（1）試探階段可以分為幻想期、暫定期與實現期；（2）建立期則分試行期與穩定期。由階段移轉的過程中，或因為個人影響力的降低、人力需求類型的改變、疾病或受傷、其他的社會經濟因素或個人事件造成個人不穩定時，會有小循環圈出現，這類不穩定或多方嘗試的生涯活動包括新的成長、再試探，與再建立等階段（再循環的方式）。

6、生涯類型的性質——一個人的職業層級，以及職業工作嘗試與穩定的順序、頻率、與久暫——乃由父母之社經地位、個人心理能

力、教育、技能、人格特徵（需求、價值、興趣特質、與自我觀念）、生涯成熟度、與個接觸的機會而定。

7、在任何生活——生涯階段能否成功的適應環境與有機體的需求，決定於個體的準備程度（亦即他或她的生涯成熟度）；生涯

成熟則是生理、心理與社會特徵的集合；就心理層面而言，它包含了認知與情意兩方面。包括了肆應早期階段與生涯發展的次階段，特別是最近階段的需求所達到成功的程度。

8、生涯成熟是一個假設的架構，其操作性定義或許有如智力一樣很難規範，但是其發展史則短的多，研究成果也較不定；與一些作者所得到的印象相反，生涯成熟並卻單向的成長與發

展， 它也不是單一的特質。

9、各階段的發展是可以引導的，部分可由促進能力與興趣的成熟著手，部分則由實地的測試與自我觀念的發展著手。

10、生涯發展的程序，本質上是職業自我觀念的發展與實現，是綜合的與妥協的過程，在其中自我觀念是天賦的性向、身體外觀、不同角色的觀察與扮演、以及評估角色扮演吻合上司與同僚讚許程度（互動式的學習）等因素互動的結果。

11、在個體與社會因素間，及在自我觀念與實際間的綜合與妥協的過程，是角色扮演與由回饋而來的一種學習方式，其角色是在幻想期、諮商晤談的過程中、或是在如班級、俱樂部、兼職工作與初次入行工作所扮演的。

12、工作滿意與生活滿意二者，有賴個體在其能力、需求、興趣、人格特質與自我觀念所發現的舞台而定。二者依賴工作類型、

工作情境與生活方式所建立之環境中，個體能將成長與試探期所經驗到的角色，促使個人認為是與個人氣質相投及合適的程度而定。

13、人們由工作所獲得的滿足程度，與自我觀念實現的程度呈現正比關係。

14、工作與職業提供絕大數的男女一個人格組織的核心，雖說對某些人而言，這個核心是屬於邊緣的、無足輕重的、甚或是不存在的；在此種狀況下，休閒活動與家管或許會成為中心。（社會傳統，諸如性別角色之刻板與模化看法、種族與膚色的偏見、與工作機會的結構，以及個別差異，都是決定個人對於工作者、學生、休閒者、家管與公民等角色的重要因素）

由 Super 的十四個基本主張可以整理出幾個生涯發展的概念：

1、每個人在能力、興趣及人格特質上均有差異，因此可說明每

個人的生涯發展都具有其獨特性。

2、職業的選擇與適應是一種持續不斷的過程。並且這持續不斷的過程具有階段性。

3、生涯發展是自我觀念的發展和實踐，是一種調和的歷程。越能得到工作實踐滿足感的地方越是生涯發展的方向。

## (二) 生涯發展的三層面

生涯是生活裡各種事件的演進方向與歷程，它統合個人一生中各種職業和生活的角色，並由此表現出個人獨特的自我發展組型 (Super, 1990)。而生涯發展則是隨著個人的成長和學習而形成個體獨特的生涯發展取向，該發展是連續漸進的終生歷程，在歷程中的每個階段都有其發展任務，若上一階段的發展任務未能完成，將會影響下一階段之生涯發展任務。基於此，Super 將個體一生的發展分為下列三個層面：

1、時間：即一個人的年齡或生命歷程，通常又可分為成長、探索、建立、維持、以及衰退等五階段；

2、空間：指一個人終生所扮演的各種不同角色，包括兒童、學生、公民、休閒者、工作者以及家庭主婦等；

3、深度：指一個人在扮演每一個角色中所投入的程度。

就時間層面而言，Super (1990) 將個體的生涯發展過程分為成長、探索、建立、維持、衰退五個階段。

### (1) 成長階段 (Growth)

0-14 歲，屬於認知階段，亦即兒童時期。此階段的孩童透過對父母以及週遭家人、玩伴等的觀察和認同作用，開始發展自我概念，並瞭解在團體社會中，每個人所應扮演的角色和任務為何。需要、幻想與喜好為這個階段最重要的特



質，隨著年齡的增長，兒童逐漸參與各種事務，配合現實經驗的增加，發展能力及經驗不斷累積，進入學校後，經驗因此擴展到老師、同儕和書本上面。此階段的兒童會透過遊戲方式，體認各種不同的經驗、扮演不同的角色，並滿足其對權威、冒險、模仿的想像，遊戲過程充滿著啟發性。之後，隨著年齡的增長，逐漸考慮到興趣、能力及工作需求的意義，同時經由工作角色的扮演、嘗試與逐漸認識，幫助對需求的滿足。

## (2) 探索階段 (Exploration)

15-24 歲，屬於學習奠基階段此階段涵蓋青少年時期和成年時期。在此階段中，個體主要是透過在學校、休閒活動與各種工作經驗中，經由自我檢討，進行自我觀念、角色試探、職業試探的修正，而具有關鍵性的教育訓練或職業抉擇也將陸續到來。在此時期，個人開始嘗試從事一些比較正式的工作，如夜間或假日的工讀、兼差、補校的半工半讀等。另外，此階段又劃分為：

### 甲、試探期 (15-17 歲)

此時期的個體主要是考慮到個人的興趣、需求、能力與機會因素，並透過課業、工作經驗作初步的暫時性試探，使職業喜好逐漸具體化。

### 乙、轉變期 (18-21 歲)

開始正式進入就業市場或是進一步接受專業訓練，更加重視現實層面的考量，企圖實現自我概念，並逐漸由一般性的選擇轉變為特定目標的抉擇。因此，此階段便是在將試探期做的初步試探結果進行聚焦的工作，以產生初步

的生涯方向。

### 丙、嘗試與初步承諾期（ 22-24 歲）

此時個體進入職業的正式選定階段，開始努力工作，並在此階段中評估目前的期望與職業的初步承諾，同時經過一連串的嘗試、面臨肯定與挫折，試驗該工作成為長期職業發展目標的可能性。若職業適應不良，則可能必須從試探期重新開始出發；若工作滿意度高，則可進一步確定個人的職業發展方向，實現個人職業喜好。因此，此探索階段拖得過長，則下一階段的生涯發展任務也將受影響。

### （ 3 ） 建立階段（ Establishment ）

25-44 歲，屬於選擇、安置階段個體經過早期的試探與嘗試錯誤後，會逐漸顯現出一種安定於某類職業的趨向，並開始認同所選定的職業，經由經驗的累積，逐漸建立穩固、專精的地位，以提高升遷和進級的能力。工作職位或工作項目可能有所變動，但職業不會輕易的改變。此階段亦可劃分為承諾穩定（ 25-30 歲）與建立（ 31-44 歲）兩時期。

### （ 4 ） 維持階段（ Maintenance ）

45-65 歲，屬於專精、升遷階段此階段主要在保持並持續建立階段性工作成果，邁入中老年階段，心態逐漸趨向保守。重點為維持家庭及工作間的和諧關係，大部分為享受努力後成功的喜悅及成果，少部分人則要面對失敗或不如意的困境。

### （ 5 ） 衰退階段（ Disengagement ）

65 歲以上，屬於退休階段，此階段個體身心狀況逐漸衰弱退化，達到退休年齡，原來工作停止，而發展新的角色，尋求不同工作方式以滿足身心需要，適應退休生活，如參加

老人大學進修、擔任義工等，以減緩身心上的衰退，持續生命活力。

就時間而言，從個案成人美語補習班英語教師的年齡分布可以知道，成人美語教師多屬於 25-44 歲的建立階段。對 Super 而言在這階段會逐漸顯現出一種安定於某類職業的趨向，並開始認同所選定的職業，經由經驗的累積，逐漸建立穩固、專精的地位，以提高升遷和進級的能力。

就廣域或範圍以及深度而言，Super 加入「生涯彩虹」( life-career rainbow) 的概念。Super 認為，人在不同的生涯階段都會扮演不同的角色。在生涯彩虹的概念中依角色分為九大類，其角色出現時間由早期到晚期的順序為兒童、學生、休閒者、公民、工作者、配偶、家管、父母與退休者。大部分人的生涯則是由這九個角色互動而產生 (Super,1990)。

成人美語教師的年齡分布範圍主要是在 25~44 歲之間，也就是在建立期的階段，這階段屬於選擇、安置階段，個體經過早期的試探與嘗試錯誤後，會逐漸顯現出一種安定於某類職業的趨向，並開始認同所選定的職業，經由經驗的累積，逐漸建立穩固、專精的地位，以提高升遷和進級的能力。工作職位或工作項目可能有所變動，但職業不會輕易的改變。這階段成人美語教師主要扮演的角色是工作者，主要的舞台則是成人美語補習班。同時，我們還可看到，此階段即將邁入的主要角色便是建立階段中的工作者角色。在成為成人美語補習班教師的建立階段中，成人美語補習班教師將為之後的維持階段作準備。所以在這階段將以承諾穩定，以及建立職業為主要任務。

#### 四、Holland 職業選擇理論

Holland 對於生涯發展的看法是美國的職業如人格類型一般，可以分為六類，如果人格類型與所選的職業類型相契合，則該人會較滿足於工作。Holland (1985) 是以職業為其主軸，他認為遺傳、社交、文化經驗塑造人的個性，使人能適應不同的工作環境。他認為人的個性主要分成六種：(1).實際型；(2).調查型；(3).藝術型；(4).社交型；(5).企業家型及(6).傳統型，並可配合相對應的工作環境，其特徵如下圖 2.1 所示。

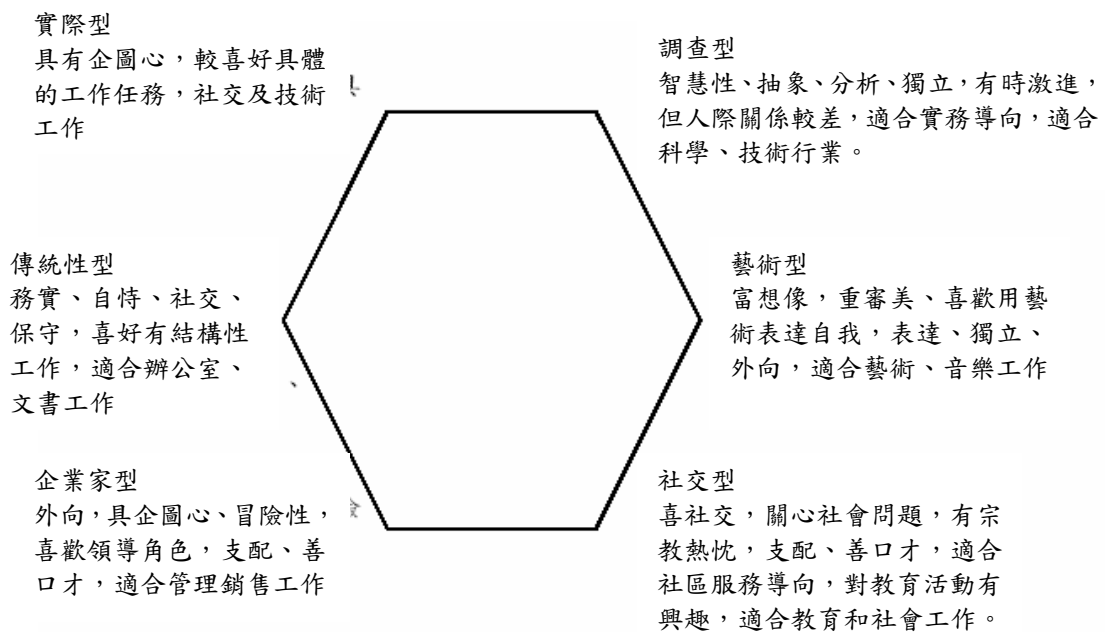


圖 2.1 人格類型六角模式

圖 2.1 人格類型六角模式  
資料來源：Holland, 1985.

中

## 五、Hall 職業生涯發展模式

Hall (1986)與前述諸人主張略有不同，他認為生涯發展除了個人外，尚涉及組織，職業生涯發展是整合個人生涯規劃活動與組織生涯管理過程。個人方面，員工對自己與個人的生涯目標有清楚的認識；在組織方面，能減少優秀員工的離職率。而生涯管理是指設計特殊的人力資源活動，例如：工作輪調、潛能評估、生涯諮商、與教育訓練等，透過這些活動幫助員工將自己的興趣及能力與組織提供的機會作良好的結合。Hall 的理念如圖 2.2 所示。

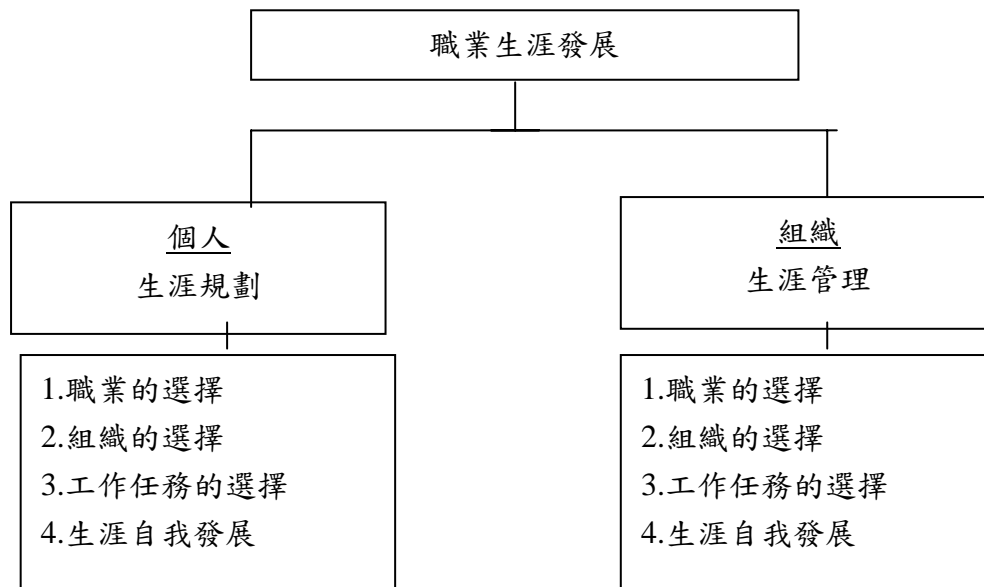


圖 2.2 職業生涯發展模式  
資料來源：Hall, 1986.

生涯發展是一個持續變化的而逐漸發展的過程、是一個個人與社會需求配合的過程、是一個增加選擇機會的過程、是一個完成自我觀

念的過程（楊朝祥，1989），因此自我在在多變的人生，將會追尋眾多的機會而不斷的變動。不過如果配合著組織的生涯管理，個人在進入組織後的生涯發展較有完整性與系統性，也可以確認人們是否具有適當的資格與經驗，以便在需要時能派上場的正式方法。更重要的是個人也可以透過組織內的工作經驗、工作要求及教育訓練來完成個人的生涯發展計畫。

## 六、教師生涯發展

對於補習班教師而言，尚無探討其生涯發展的文獻，相關之文獻多為學校教師之生涯發展研究，以下作一初步探討。

有關教師生涯發展的理論而言，有所謂的週期論（phase theory）階段論（stage theory）。

### （一）教師生涯發展的週期論（phase theory）

教師的生涯的升遷展與一般私人企業職員的生涯發展不同，對於教師，由於其生涯發展是用教師的年資來做區分，因此對於教師的生涯發展可用時間的觀點來做探討。以下就以 Vonk（1989）的教師生涯週期論的作探討。

（1989）從專業成長的角度來探討教師的生涯發展，發現教師的生涯發展可分為五個時期：

#### 1、職前訓練時期：

教師正式授課前的專業訓練和師資培育時期。

#### 2、入門時期：

教師正式任教的第一年，這一個期間教師最主要的任務在於學會如何管理班級以及當一個稱職的老師等的專業知識與技能。

### 3、專業成長時期：

這個時期教師主要是在提升自身能力和教學技巧。

### 4、轉換時期：

可能是因為職務變動、調校、教學科目變動、課程內容改變而必須面臨重新調適或改變的情況，對於某些教師而言，他們可能會因為無法調適或接受新職務，而產生了生涯危機。

### 5、衰退時期：

此時期的教師被迫必須接受生理能力與心理能力衰退的事實，同時也必須重新規劃將來退休的生涯。

在專業知識的培養與時間的流逝的同時，學校教師的生涯發展會有其週期性。

## (二) 教師生涯發展的階段論 (stage theory)

教師生涯發展的階段論是以一些具有共同心理特徵、態度、需求等作為劃分生涯發展的依據。因此會因為個人本身的差異而造成發展的速度會有所不同。以下將就 Steffy (1989) 的教師生涯理論作介紹。

Steffy (1989) 依據人文心理學派自我實現的理論，建立了教師生涯階段模式，並且將教師生涯分為五個階段：

#### 1、預備生涯階段：

在這階段的教師通常較為理想主義、有活力、富創意、勇於接受新觀念、亦親近學生、成長取向等。

#### 2、專家生涯階段：

在這階段的老師對學生有高度期望並且希望能夠有效



的經營班級。同時也希望在工作中可以激發自我潛能以致自我實現。

### 3、退縮生涯階段：

此階段可分成三個次階段，即 (1).初期退縮：教材一成不變，沈默寡言、行事低調；(2).持續退縮：經常批評學校、家長及學生，出現倦怠感，對學校行政不做任何反應；(3).深度退縮：出現教學的無能感，不能勝任教職，但不自知，具有強烈的防衛心理。

### 4、更新生涯階段：

教師會以參加研習、選修課程、或加入專業組織，致力於專業成長、吸收新的教學知識等方式來解決其倦怠的徵兆。

### 5、退出生涯階段：

教師對教學已沒興趣，因此把生涯放在其他生涯規劃上。

由 Steffy 的教師生涯發展的五個階段可以知道生涯發展像是走樓梯一樣，一開始充滿幹勁，對現在的職業充滿希望不斷往上爬。不過當遇到心理或生理的瓶頸時，可能會倦怠而停下來或是往下走甚至退出目前的職業生涯。相對的，如果此時能獲得組織或其他人的協助，也可能會突破困境，繼續向上追求自我實現的目標。

在企業管理方面常提到產品是具有其生命期限的，一般可將產品生命週期分為初草、成長、成熟以及衰退等四個時期。教師雖然不是產品，不過從教師的生涯發展理論當中可以看到，教師跟產品一樣，並不會無限度的一直向上成長。當教師的職業生涯走到一個時點，則

可能會有走下坡的現象，這時候不是持續的衰退就是在創高峰的再成長。當這時間點是教師因為生理或心理狀態對職業感到倦怠，則其生涯將開始衰退；若時間點是因為職務的變動、調校、教學科目變動等情形，則教師也有可能因為克服挑戰而產生再成長的現象。

### 第三節 生涯規劃的意涵

人類與萬物不同的地方在於人類具有無限的可能性。在這世界因為時間不斷流逝的過程當中，萬物的變化是幾十或幾百年才會有一點點的改變，然而對人類而言，一個想法的改變，生涯也就跟著全然改變。因此在面對不斷改變的未知生涯，人類就需不斷作計畫來規劃自己多變的生涯。

#### 一、生涯規劃的定義

生涯規劃是指一個人可以盡其可能地規劃未來生涯發展的歷程。在歷程中個人會考慮自己的智能、性向、價值、阻力以及助力，做好妥善的安排，並且期望自己能適得其所，而不是一顆擺錯位置的棋子（洪鳳儀，2000）。個人瞭解自己的興趣，評判自我的能力，各項機會、助力、阻力及各項選擇等，並確認與個人生涯有關之目標，以及從事自我發展活動的規劃過程（Hall, 1986）。

##### （一）生涯規劃定義的演進

生涯規劃何所指？（Dyer, 1976）主張生涯涯規劃是由個人規劃自我未來工作的過程，在整個過程中，個人分析其智能、興趣、價值、目標，考慮可用的機會和資源，對有關目前的工作決定的活動，以建立可達預期結果的發展計劃。與這個說法略有不同，Heneman III & Schuab (1989)主張生涯規劃是個人用來評價他們的機會、實力與弱點的過程，以便發展目標和行動計劃，使他們的生涯能朝自己理想的目標前進。這個觀點值得注意的是要評估個人的弱點。陳啟勳（1999）主張生涯規劃是個人根據自己的自我瞭解：性向、能力、人格特質、興趣、價值觀等，對自己未來的工作或生活型態予以適當計畫安排的過程；其中反映了Super 的生活型態觀。此外林春年（2000）認為生涯規劃是指個

人透過內在的自我與外在環境分析與評估，而據以設定個人目標並發展達成目標的行動方案與步驟。

由上面不同年代學者對生涯規劃定義的比較下可以發現，期間之差異並不大。對於生涯規劃都認為是個人在對自己做優劣勢分析(SWOT)－瞭解自己的優勢與劣勢並且分析外部環境的機會以及威脅來對自己的生涯來做依適當的規劃。

## (二) 生涯規劃的定義

自 1976 年學者對生涯規劃提出定義後；至 2000 年止前後，有多人針對生涯規劃提出主張。研究者將這些定義作一整理如表 2.3。

表 2.3 生涯規劃定義

學者	定義內容
Dyer (1976)	生涯涯規劃是由個人規劃自我未來工作的過程，在整個過程中，個人分析其智能、興趣、價值、目標，考慮可用的機會和資源，對有關目前的工作決定的活動，以建立可達預期結果的發展計劃。
Heneman III & Schuab(1989)	生涯計劃是個人用來評價他們的機會、實力與弱點的過程，以便發展目標和行動計劃，使他們的生涯能朝自己理想的目標前進。
Mondy & Noe(1990)	生涯規劃是一個人藉由設定生涯目標，並找出達到這些目標之手段的過程，其主要的重點是在撮和個人目標與實際存在的機會。
Careell, Kuzmits & Elvert (1992)	生涯規劃是指規劃個人生涯目標的過程。
Mosley, Pietri & Megginson (1996)	幫助人們選擇自己的目標和確認達成目標的方法。
Mondy, Noe & Premeaux(1999)	個人透過設定生涯目標與確認達成之方法的持續性過程。

表 2.3 (續)

學者	定義內容
杜衡 (1992)	生涯規劃就是要勾劃出個人內心世界最想要的藍圖，為了使人生過得有意義，應該有計畫性地築夢，並逐步去實現自我的理想與目標。
黃惠惠(1993)	生涯規劃是一個不斷改變的過程，個體不斷地在過程中評估自己的能力及價值系統，以與實際環境的需求結合。它是積極的、目標導向的連續性過程，絕不是機械、刻板的過程。
張添洲 (1994)	<p>生涯規劃為：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1)自我的認識、瞭解，自我的探索，自我的實踐，達成自我成長的目標。</li> <li>(2)在變遷的社會與環境中，做各種必要的調適及因應之道，以達成生涯發展的目標。</li> <li>(3)連續不斷的於內在特質、外在環境中，找到均衡點的種種歷程。</li> <li>(4)各種生活方式的選擇和工作型態的抉擇與設計。</li> <li>(5)幫助個人突破障礙、面對挫折、激發潛能，以實現自我。</li> <li>(6)在力行實踐中，建立自我的人生觀和價值感。</li> </ol>
李鍾桂 (1995)	凡事只要有所準備、規劃、設計、進行，就可以按部就班照自己預定的計劃去推動。因此，一個人對自己的一生做了很好的計劃、周詳的考量，決定好自我奮鬥的目標與方向，即為生涯規劃
李素卿 (1997)	生涯規劃是一個週而復始的連續過程，其過程包括了(1)察覺；(2)自我評估；(3)探索；(4)統合；(5)承諾；(6)執行；(7)重新評價、修正目標；(8)更新察覺等八個步驟。而這階段是一個循環的狀態。
蔡培村 (1997)	生涯規劃在協助個人發展生涯目標，探索個人生涯發展的潛能。
張振成 (1997)	生涯規劃是一個人生涯過程的妥善安排。
陳啟勳 (1999)	指個人根據自己的自我瞭解：性向、能力、人格特質、興趣、價值觀等，對自己未來的工作或生活型態予以適當計畫安排的過程。

林春年（2000） 生涯規劃是指個人透過內在的自我與外在環境分析與評估，而據以設定個人目標並發展達成目標的行動方案與步驟。

---

資料來源：修改自徐明志，2000。

由上表各專家學者對生涯規劃的看法可以知道生涯規劃是指規劃個人生涯的過程（Careell, Kuzmits & Elvert, 1992）。在這個過程中個人會透過內在的自我與外在環境分析與評估，而據以設定個人目標並發展達成目標的行動方案與步驟（林春年，2000）。

## 二、生涯規劃步驟

由上述生涯規劃定義可知生涯規劃是一個不斷改變的過程，在過程中個體要評估自己的能力及價值系統，以與實際環境的需求結合。它是積極的、目標導向的連續性過程，絕不是機械、刻板的過程（黃惠惠，1993）。以下將介紹楊朝祥（1989）與Noe（1998）二人對生涯規劃步驟的看法。

### （一）楊朝祥生涯規劃步驟

- 1、設定具體化、階段化目標：依照個人各種主、客觀因素先決定大略的方向，再仔細探索，逐步將目標具體化、階段化以奠定成功的基礎。
- 2、考慮各種可行途徑：達成目標的途徑可能不是唯一的，因此應將各種可能的途徑全部詳細列出。
- 3、選擇最適當的途徑：就各種可行的途徑中選擇最適當的途徑。
- 4、安排執行：選擇最適當途徑後，更進一步安排執行的明確時間表。
- 5、評鑑及改進：計畫執行中，應對自己的作為作檢視，使之配合預定進度，或對主、客觀因素的變化做適當的調整。執行後，更必須進行成效的評估，以作為改進的參考。

### （二）Noe 對員工生涯規劃步驟之看法

Noe 提出之員工生涯規劃的步驟有四：

- 1、自我評估：評估自己的興趣、能力、價值觀等。
- 2、檢視環境：分析各種生涯機會，以及常跟公司內外在不同部門的員工互動。
- 3、目標設定：主動要求主管或同事根據自己的優缺點給予回饋並且與管理者溝通個人生涯的方向後決定生涯發展的目標與需求。
- 4、行動計畫：主動爭取學習的機會及與管理者共同研擬雙方可以接受的行動計畫，並且行銷行動計畫，使行動計畫能夠獲得正式的認可。

由以上楊朝祥（1989）、Noe（1998）對生涯規劃步驟的看法可以知道生涯規劃主要是在對自己、對環境的確切瞭解，經過這兩大向面的分析後才能做出正確而有效的決定，找出最適合自己發展的途徑。