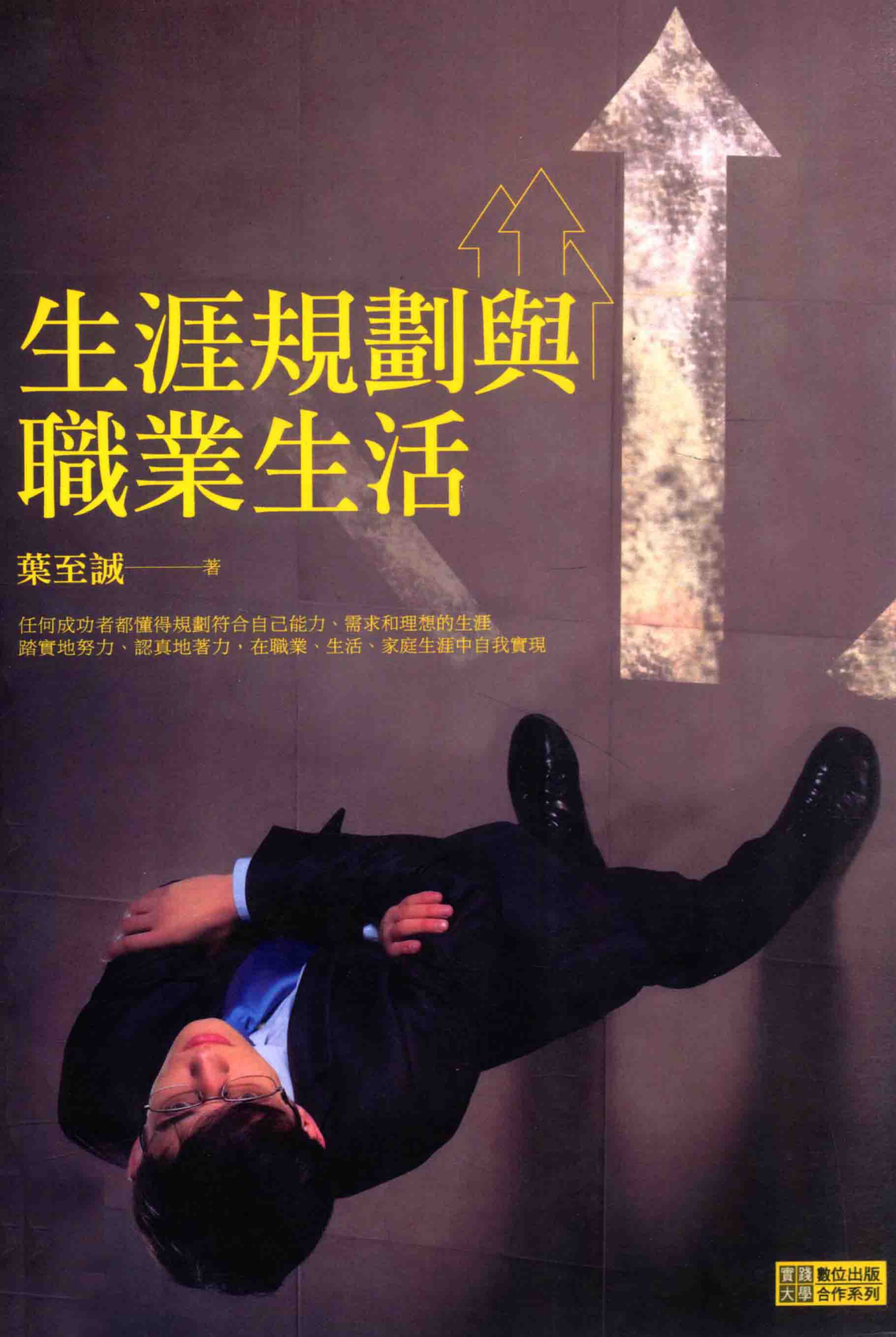




生涯規劃與 職業生活

葉至誠——著

任何成功者都懂得規劃符合自己能力、需求和理想的生涯
踏實地努力、認真地著力，在職業、生活、家庭生涯中自我實現

生涯規劃與 職業生活

葉至誠——著



實踐大學數位出版合作系列
社會科學類 AF0160

生涯規劃與職業生活

作者 / 葉至誠

統籌策劃 / 葉立誠

文字編輯 / 王雯珊

設計 / 王嵩賀

執行編輯 / 蔡曉雯

圖文排版 / 姚宜婷

發行人 / 宋政坤

法律顧問 / 毛國樑 律師

印製出版 / 秀威資訊科技股份有限公司

114 台北市內湖區瑞光路 76 巷 65 號 1 樓

電話：+886-2-2796-3638 傳真：+886-2-2796-1377

<http://www.showwe.com.tw>

劃撥帳號 / 19563868 戶名：秀威資訊科技股份有限公司

讀者服務信箱：service@showwe.com.tw

展售門市 / 國家書店（松江門市）

104 台北市中山區松江路 209 號 1 樓

電話：+886-2-2518-0207 傳真：+886-2-2518-0778

網路訂購 / 秀威網路書店：<http://www.bodbooks.com.tw>

國家網路書店：<http://www.govbooks.com.tw>

圖書經銷 / 紅螞蟻圖書有限公司

台北市 114 內湖區舊宗路 2 段 121 巷 19 號（紅螞蟻資訊大樓）

電話：+886-2-2795-3656 傳真：+886-2-2795-4100

2013 年 10 月 BOD 一版

定價：440 元

版權所有 翻印必究

本書如有缺頁、破損或裝訂錯誤，請寄回更換

Copyright©2013 by Showwe Information Co., Ltd.

Printed in Taiwan

All Rights Reserved

出版心語

近年來，全球數位出版蓄勢待發，美國從事數位出版的業者超過百家，亞洲數位出版的新勢力也正在起飛，諸如日本、中國大陸都方興未艾，而臺灣卻被視為數位出版的處女地，有極大的開發拓展空間。植基於此，本組自民國 93 年 9 月起，即醞釀規劃以數位出版模式，協助本校專任教師致力於學術出版，以激勵本校研究風氣，提昇教學品質及學術水準。

在規劃初期，調查得知秀威資訊科技股份有限公司是採行數位印刷模式並做數位少量隨需出版〔POD=Print on Demand〕(含編印銷售發行)的科技公司，亦為中華民國政府出版品正式授權的 POD 數位處理中心，尤其該公司可提供「免費學術出版」形式，相當符合本組推展數位出版的立意。隨即與秀威公司密集接洽，雙方就數位出版服務要點、數位出版申請作業流程、出版發行合約書以及出版合作備忘錄等相關事宜逐一審慎研擬，歷時 9 個月，至民國 94 年 6 月始告順利簽核公布。





執行迄今，承蒙本校謝董事長孟雄、陳校長振貴、黃教務長博怡、藍教授秀璋以及秀威公司宋總經理政坤等多位長官給予本組全力的支持與指導，本校諸多教師亦身體力行，主動提供學術專著委由本組協助數位出版，數量達50本，在此一併致上最誠摯的謝意。諸般溫馨滿溢，將是挹注本組持續推展數位出版的最大動力。

本出版團隊由葉立誠組長、王雯珊老師、賴怡勳老師三人為組合，以極其有限的人力，充分發揮高效能的團隊精神，合作無間，各司統籌策劃、協商研擬、視覺設計等職掌，在精益求精的前提下，至望弘揚本校實踐大學的校譽，具體落實出版機能。

實踐大學教務處出版組 謹識

2013年7月



序言

行政院主計總處統計顯示：「以民國七十年與一百年比較，卅年來，青年失業未見好轉，其中，廿到廿四歲青年失業率與整體失業率差距，從原本的二點五七倍，擴大到二點九倍；而廿五到廿九歲的年輕人，更從零點八二倍升至一點六二倍。年輕人失業問題持續惡化，青年失業率居高不下，年輕人找不到工作，台灣經濟已面臨結構性困境，若無法及時解決，台灣恐希臘化或西班牙化。閒置的人力不但拖累財政，也導致社會動盪；經濟合作暨發展組織（OECD）已經預警，由於經濟復甦低緩，OECD 國家失業率將居高不下，衝擊最大的是青年及低技術求職者。青年失業問題如持續惡化，未來廿年到卅年，勢必發生稅基、社會公義等更大的社會問題。」（聯合報，二〇一二年十二月二日）

根據法新社二〇〇七年九月十八日的「法國經濟改革總統薩柯吉（Nicolas Sarkozy）推新措施，鼓勵民眾多多工作」報導：法國總統薩柯吉，將推動勞工退休制度改革，除了鼓勵接近退休年齡的人留在工作崗位，還準備對提早退休的人課重稅，主要目的就是實現他的競選承諾，降低法國的失業率。自統計數字顯示，受到現行每週上班三十五小時的制度並貶低工作的價值，使得法國的失業率高過歐盟其他國家。根據法國政府所提出的改革計畫，政府將對超時加班的所得減免稅捐，鼓勵大家多工作。另外，政府也將修改法令，鼓勵資深員工繼續貢獻所能，促使企業繼續雇用年紀大但有經驗的員工，至於提早退休的人，政府也將課以較高的稅賦以示懲罰。這波改革所針對的，是所謂的特別退休金計畫。二次大戰戰後初期，法國政府為了鼓勵民眾參與重建，並獎勵工作環境較為艱苦的公家單位員工，規定包括鐵路、捷運、電力、能源、歌劇院等國營企業員工，以及警察和議員等等，除了享有優惠的退休金，還可以在五十歲就退休。法國政府認為，如果照現行制度運作，這個目前只有五十萬個人在支付提撥退休

金的基金，將為一一〇萬退休人員，付出相當於新台幣二三〇〇億的退休金，造成基金虧損擴大到五五〇〇多億新台幣，因此改革勢在必行。另一方面，法國國會也將討論新的移民法案，除了嚴格管制各國移民的配額，還要設法吸引有技術的專業移民到法國工作。

英國首相布萊爾（Tony Blair）於二〇〇七年六月卸職前夕提及：英國於面對世局的挑戰，應該改變原有強調社會福利轉為激勵社會成員重視工作，使工作與個人志趣生涯進行緊密的結合，以帶動個人及社會的持衡發展。肺腑之言前瞻見解，揭示職業生涯所關乎的不僅是一己乃至於社會永續發展。我國教育部自九十四年起建立大專學生調查資訊平台，全面調查大專同學學習狀況，以建立「台灣高等教育資料庫」，共訪問五萬多名大一新生，除了提供學校增設調整院所學位學程的依據，也作為教育部改進大學教育培育人才的參考。雖然大學多元入學實施多年，學生選科系仍然徬徨。最近一次的調查統計顯示：近半數大一新生不確定是否選對科系，四分之一想轉系、轉學；其中以私立大學占三成比率最高；公立大學也超過百分之二十三；凸顯應儘早輔導學生探索性向、了解大學校系。九十九年國科會委託學者調查亦發現，有百分之四十九大一新生不確定是否選對科系，超過三分之一認為現在所讀科系，不是當初想念的，新生填志願的考慮因素，興趣、學科能力、工作機會、生涯發展潛力是四大因素；顯見生涯規劃對青年學子的自我發展有其重要性和必要性。

國際勞工組織（International Labor Organization）二〇一二年所進行的研究報告：全球青年（十五～二十四歲）失業率將從目前的百分之十二點七，上升到二〇一七年的百分之十二點九，高於二〇〇七年金融風暴時的百分之十一點六。更令人憂心的是，未來五年，這些地區青年失業率下降的原因並非是就業市場復甦，而是因為有更多的年輕人放棄求職，退出就業市場，成了名副其實的「失業世代」。(jobless generation)。目前北歐多國推行的「青年擔保」(youth guarantees)是可行的解決辦法，提供年輕人工作、教育或訓練機會，讓年輕人不至於與就業市場脫節，而且花費的成本不到 GDP 的百分之零點五。另外像是印度或巴西等國，也有類似的計畫。

正如同台灣曾推出的「22K 方案」，也就是「大專生企業實習方案」，以提供大專生就業機會。

清朝王國維在《人間詞話》中，言及的生涯三境界，足以作為青年生涯規劃的借鏡：

- 一、「昨夜西風凋碧樹，獨上高樓，望盡天涯路。」（宋明晏殊的〈蝶戀花〉）——在世態炎涼中，我仍然滿懷抱負，登高且遠眺。
- 二、「衣帶漸寬終不悔，為伊消得人憔悴。」（宋朝柳永的〈雨霖鈴〉）——在歷經滄桑中，我始終執著到底，無怨又無悔。
- 三、「眾裡尋他千百度，驀然回首，那人卻在燈火闌珊處。」（宋朝辛棄疾的〈青玉案〉）——在尋尋覓覓追尋中，忽然有所領悟，找到了自我。

我國近十餘年來由於大學數量快速擴張，導致高等教育自菁英教育朝向普及教育的發展歷程。為了維持及提升大學教育水準，生涯教育的觀點的導入和生命教育、生活教育的推動同屬重要的內涵。生涯教育要融入各領域，以協助同學嫻熟「自我覺察、生涯覺察、生涯規劃」等技能，培養自我與自我實現能力，發展積極、自信與開放的態度，以及發展理性思考、價值判斷及解決問題的能力，以豐富生活與心靈。其中強調的是：

- 一、運用自我覺察，以引導認識自己興趣、性向、價值觀及人格發展，以及適合發展方向，並發現自己特點；
- 二、把握生涯覺察，以促發認識工作世界與發展職業角色，進而發現教育、國家與工作關係；
- 三、展現生涯規劃，以達成培養自我規劃與他人合作，以及運用資訊能力。

社會學家休斯（Everett Hughes）認為現代人在人際對應的諸多角色中，以他的職業角色為「主角色」，是這個角色決定了他的生活型態、人生價值取向，及他人對他的評價。生涯本是一段艱困的歷程，也是一條永無止境學習發展的創造之路。我們提起一個人，通常會說：「她是個老師」或「他是個醫師」，就是以職業角色來涵蓋一個人全面的存在。就因為工作是人生

活中主要的內容，人存在的意義及價值容易從中去尋找，一個孩子呱呱墜地之後，幾乎便開始了他往後職業生命的準備工夫，中國人給滿一歲大嬰兒「抓周」的習俗便是由此而來，而一個勞動人口在退休之後，似乎也就失去了他做為社會人的積極意義。職業已深深鏤刻在我們的生涯領域之中，「職業就是人生」的說法並不為過。是以，幾千年來人類一直就以職業來定義人生。

筆者曾因工作的關係服務於行政院青年輔導委員會青年創業就業諮詢中心，當面對一張張來自因失業、學用不合、大才小用、工作不盡如意……的沮喪臉孔時，使我體會到工作上的挫折、不如意，對一個年輕人的衝擊、考驗，畢竟「男孩怕入錯行，女孩怕嫁錯郎」是古有明訓。更何況是置身於社會進步，男女平等，人們普遍企求工作滿足的時代。當這一位位希望獲得生計輔導指引的年輕人離開時，我常思考，是否我們在現有的教育中欠缺了些什麼，以致若干人只曉得要勉力而學，但不知為何而學？如何而學？甚至如何學以致用？雖然就教育的目標與宗旨，並非僅強調「學成即是畢業」、「大專教育等於職業訓練」，然而如果教育能讓同學在選擇之前，更清楚於自己的動機、目的、方法……則提供給社會回饋的，不獨是高級人力資源的提昇。更在於使我們社群中處處可見到認真、負責、執著、踏實的工作者。哲學大師懷海德（Alfred N. Whitehead）以「教育應該造就智能充裕與具有工作能力的人」做為教育的目標。人們希望由教育中獲得的啟沃不僅是對事務的真知灼見，同時期盼由此提昇謀生的技能，以展現燦爛人生的理想。美國自一九七一年起以「生涯教育（Career Education）」做為教育的主流思潮，便是期望引導青年朋友從「升學主義」的浪潮中轉向「生涯發展」之全方位人生大道，將文雅教育所著重的「學術領域」延伸到「工作世界」，以期對國民生計有真實的幫助，且能解決青年問題以安定社會，提高國力。是以生涯教育不僅被譽為劃時代的「教育革命」且亦已形成當代教育的顯學。生涯教育的實施，需賴生計輔導的推動配合，這項輔導工作理應由「家庭－學校－社會」環環相扣，密切配合。但是隨著社會的分化，大家更企盼在學校教育中能獲得輔導的協助。尤以多項資料顯

示，大多數青年的大專教育是學校教育的終點站，亦即絕大部分人在完成大專階段的教育，便跨入工作行列。因此，若是在此成長階段我們無法提供青年朋友接受生涯教育，則無異於將一位未接受預防疫苗接種者立即送入疫區一般。植於這份工作體驗和同為生命價值、生活意義的人生探索，成為撰述本書最大的動力來源。

為了達成生涯規劃與職業生活的內涵，必須要把握「一個觀念、二個重點、三項行動」：一個觀念：天生我才必有用。二個重點：知識即是力量；行動就是智慧。三項行動：勇於創新（態度）；敢於實踐（作為）；止於至善（願景）。以期學習他人的優質經驗，盡心盡力做好每件事。任何成功者都是懂得規劃自我生涯的人，能仔細審慎的規劃符合自己能力、需要和理想的學習、工作、生活、家庭等。踏實的努力，認真的著力下使規劃逐一實踐，則「活出尊嚴的亮麗人生」將非海市蜃樓。

筆者民國一〇一年八月接受敏惠醫護管理專科學校付託，主持這所有四十八年歷史以「健康促進，醫療照護。」為主軸的大專院校。本諸學校辦學以「學生為主，教師為重。」的核心價值，關心同學能否充分體現「敏於實踐，惠澤民生」的教育宏旨，無論是「護理、幼保、牙技、美保」等領域的同學，咸能於專業上發揮現代公民的角色。這份素養實須把握「生涯規劃及職業生活」的能力。爰此，利用公餘，蒐羅資料，著手撰述本書，以為學校、教師及同學有所參酌。同時，細數服務大專院校已近「而立之年」，常期能將此專業知識陶養青年學子，以擴及教室之外的社會大眾，並能對社會教育略盡棉薄的貢獻。就此專業領域的引介，感謝實踐大學出版組及秀威數位出版公司的玉成，方能完成這本著作。惟知識分子常以「金石之業」、「擲地有聲」，以形容對論著的期許，本書因僅係對生涯發展導入學生學習的粗略探討，仍有「以管窺天」之窘。唯因忝列杏壇，雖自忖所學有限，腹笥甚儉，然常以先進師長之「行為世範，萬世師表」，為效尤的典範，乃不辭拙陋，敝帚呈現，尚祈教育先進及諸讀者不吝賜正。

葉至誠 謹識

目次

序 言	iii
第 一 章 概說	1
壹、職業生涯的意涵	2
貳、職業生涯的選擇	5
參、職業生活的理論	9
肆、職業生涯價值觀	12
伍、就業資訊的取得	14
陸、就業能力的培養	17
第 二 章 職業生活	22
壹、工作動機	23
貳、工作所得	32
參、工作倫理	34
肆、工作情緒	40
第 三 章 職業中的疏離現象	45
壹、工作疏離	46
貳、工作倦怠	52
參、離職意願	54

第 四 章	職業變遷	57
壹、職業結構的變遷		57
貳、職業倫理的變遷		59
參、現代社會的職業		61
肆、後工業社會就業		64
伍、未來社會的職業		69
第 五 章	職業意識	72
壹、工作傾向		72
貳、工作態度		74
參、工作滿足		76
肆、工作投入		77
伍、組織承諾		78
陸、時間管理		80
第 六 章	職場中的勞資互動	83
壹、勞資關係的意涵		83
貳、勞資互動的因素		84
參、勞資關係的挑戰		87
肆、勞資倫理的重建		88
第 七 章	職場文化	93
壹、職場文化的興起		93
貳、職場文化的創意		95

參、職場文化的要素	97
肆、職場文化的類型	103
伍、職場文化的特徵	106
陸、職場文化的功能	108
第 八 章 職業選擇	111
壹、職業擇人的內涵	112
貳、個人對職業選擇	114
參、職業選擇的理論	117
肆、青年的職業選擇	123
第 九 章 職業生涯	127
壹、生命週期與職業生涯	128
貳、職業養成與生涯規劃	130
參、職業生涯的規劃原則	134
第 十 章 生涯輔導與職業發展	138
壹、生涯輔導的意涵	139
貳、生涯輔導的功能	147
參、生涯輔導的作為	148
第十一章 生涯輔導與未來發展	154
壹、生涯規劃能力	155
貳、生涯管理作為	157

參、未來職場特性	162
第十二章 生涯發展的理論探究	167
壹、生涯發展與人生發展	167
貳、生涯發展理論性探討	169
參、生涯規劃的實際作為	176
第十三章 生涯規劃與認識自己	184
壹、認識自我考量內容	185
貳、生涯教育實施方式	187
參、自我認識表的內容	191
肆、「自我認識表」的運用	194
第十四章 謀職技巧訓練	198
壹、選擇就業機會	198
貳、認識謀職技巧	203
參、如何申請工作	211
肆、把握面談技巧	213
第十五章 求職面試	218
壹、面試意義、目的及基本範式	218
貳、求職面試的主要議題及作為	227
參、面試的特點和語言技巧運用	230
肆、面試的準則和應注意的問題	239

第十六章	履歷表的撰寫與製作	245
壹、履歷表的意義		245
貳、英文履歷範例		247
第十七章	職業福利概說	250
壹、職業福利的意涵		250
貳、職業福利的發展		252
參、職業福利的屬性		254
肆、職業福利的性質		256
伍、職業福利的實施		258
陸、職業福利的內涵		260
柒、職業福利的落實		263
捌、職業福利的借鑑		266
玖、職業福利的規劃		270
第十八章	職業福利的實施理論	274
壹、職業福利實施的內容		274
貳、職業福利的實施理論		278
參、職業福利與勞資關係		285
第十九章	職業福利與工作效能	290
壹、職業福利實施的效益		290
貳、工作意願的主要概念		292
參、職業福利與士氣激勵		296

第二十章 勞動政策與立法 302

 壹、基本概念與重要性303

 貳、各國的比較與借鑑307

 參、我國勞動政策簡述312

 肆、我國勞動立法簡述316

參考書目 320