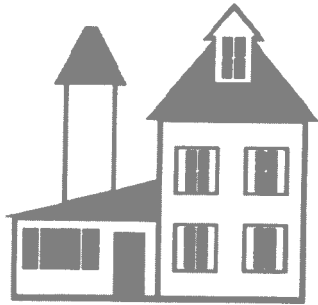


第 一 部 分

职业导论篇

职业形态



引言

“在生命的历程中，没有任何方法如工作一般，可以使个人与现实如此紧密地结合：因为工作至少能够提供个人在现实的人类社会中一个安全的基地。”（Freud, 1962 年）

何谓职业形态

在人的一生当中，每个人扮演了多种角色；虽然每个角色对我们而言都是重要的，但是其中工作者的角色占去我们最多的时间与心血。

工作对于我们而言像是识别证，虽然职业不分贵贱，但是，识别证却是有等级之分的：有些识别证看到了要敬礼，有些识别证却可以视而不见。

工作识别证会换，每换一次，就是一次职业的转折。

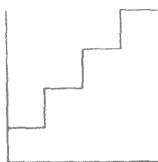
个人这种职业的转折与工作投入的状况，我们称之为职业形态。

七种职业形态

职业形态的种类很多，每个形态背后都有诉说不完的故事。我们将常见的七种形态大致归纳为：

- (1) 步步高升型
- (2) 阅历丰富型
- (3) 稳扎稳打型
- (4) 愈战愈勇型
- (5) 得天独厚型
- (6) 因故中断型
- (7) 一心多用型

一、步步高升型



说明：在一个组织内，认真经营，即使工作地点或工作内容因公司的需要而有所改变，但是工作表现仍颇受主管的肯定，因而步步高升。

实例：老赖在一家颇具规模的家电制造公司工作 20 多年，他从家电业的业务员开始做起。当初，因为他的业绩表现良好，又能吃苦，且服务周到，客户都对他非常欣赏。

后来，公司派他到南部开发市场，别人无法达成的业绩目标，老赖做到了。几年后老赖调回总公司担任业务经理、业务副总。他还是喜欢人家叫他“老赖”，因为这样叫比较亲切，显得随和。

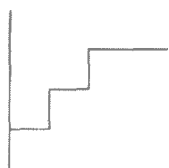
二、阅历丰富型



说明：换过不少的工作，待过很多家的公司，工作的内容差异性很大，勇于改变与创新，而且学习能力强，能面对各种突发的状况。

实例：建兴从生物研究所毕业，感叹自己只是拿了一张文凭，志愿并不在生物。他先当教授的研究助理，陆续又当过高中代课老师、仪器公司专员、药厂研究员、贸易公司课长。每一次换工作，建兴都是凭直觉作决定。折腾几次下来，他说：“我不清楚我要什么，但我很清楚我不要什么。而且，转换工作也不见得都不好，至少我对各行业的认识就比别人丰富许多，这也是一大收获。”

三、稳扎稳打型

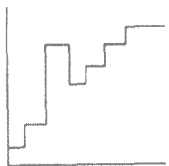


说明：在工作初期，处于探索阶段，工作的转换较为频繁。经过一连串的努力之后，终于进入自己所向往的工作机构。此机构的升迁与发展有限，但是非常稳定，例如学校、行政机关、邮局、银行等。

实例：裕民机械学院毕业之后，顺理成章到模具工厂上班，但他不喜欢工厂的工作环境。

近来台湾制造业不断转型升级，他对自己的工作前景颇为担忧。转换几家工厂之后，同学劝他继续念书，考职校，但是裕民自有主见，他打算参加公务员的考试。目前，裕民已在电力公司上班，对目前工作他感到非常满意。

四、愈战愈勇型



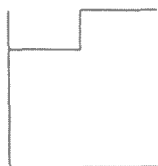
说明：工作职业发展已有明确的方向，但是因为某些原因受到打击而重挫。受挫之后，凭自己的毅力与能力，积极地往上爬，以更成熟的个性面对挑战。最后，工作的成就远超过从前。

实例：妙芬工作上的表现，着实令人欣赏。最近她被提升为协理，同事们不仅不惊讶，反而为她感到高兴。

5年前，妙芬原本被看好会升为副理，但是公司内某些有心人士，对妙芬所负责的财务工作大肆批评，甚至影射妙芬的私德有问题。当初，妙芬气得想离职，以示抗议；后来妙芬主动请调到新竹的分公司服务，事件才逐渐平息下来。这几年，当初的有

心人士有的离职，有的退休。总公司为借重妙芬财务的专长，再度将她调回，并升她为协理，因此大家为她感到高兴。

五、得天独厚型

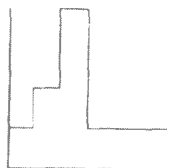


说明：对于自己的工作职业，并没有花太多时间探索与尝试，反而因为家庭的关系，很早就确定了方向。经过刻意的栽培与巧妙的安排，进入公司的决策核心，并将组织发展与个人职业密切结合。比如说，企业家的第二代就是最明显的例子

实例：震宇是“含着银汤匙”长大的小孩，从小在台南长大，念书有家教老师陪伴，上学有司机负责接送。父亲是民意代表，母亲掌管家族企业的事务。在南台湾只要提起他父母亲的名字，没有人会不知道。

震宇高中毕业后，就被送到日本念大学，之后又到美国旧金山念企管硕士。他的英、日语都好，并具备国际观与企业管理知识。硕士还没毕业，父母便安排他在美国实习、工作，学习英文也增加工作阅历。在 30 岁那年，他回台湾准备接掌家族企业。在公司里，震宇仍是从基层做起，只是别人花 3 年才能从组长升课长，他只要花 3 个月。震宇是所谓的青年才俊，不到 35 岁，他已是某公司的总经理了。他下一个目标就是要让公司的股票上市，并网罗更多人才，为家族企业注入新的活力。

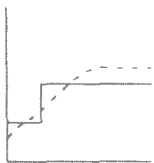
六、因故中断型



说明：因故中断型是指连续性的职业发展因为某些因素而停顿，处于静止或衰退的状态。例如：身体有重病的人，花很多时间去治疗、恢复；经济上与情绪上处于脆弱与依赖的状态，很难开展职业的规划。其他职业因故中断最明显的例子是女性因为结婚生子而中断工作。依据一项调查统计，全台湾 770 余万女性劳动人口中，平均每 3 个就业女性，就有 1 人因结婚而退出劳动市场。由此可见，职业因故中断的原因很多，在比例上女性高于男性。

实例：艾玲婚前在广告公司上班，与世平结婚之后，她发现身为医师的太太，很难有份自己的工作。世平在医院的工作很忙，压力也大。晚上常常要值夜班。如果艾玲是职业妇女，家中的事情谁料理？小孩子谁照顾？无奈之下，艾玲辞掉喜爱的工作。结婚 15 年，两个小孩念到中学，艾玲的工作职业也中断 15 年。目前，艾玲生活的重心就在家庭与先生的事业。虽然有些遗憾，但是，看到孩子的成长与先生的成就，她也颇为满足、骄傲。

七、一心多用型



说明：职业变化，各有巧妙。工作做久了，厌烦、倦怠、缺乏新鲜感，总是难免的。再喜欢的菜吃久了都会腻，更何况是每天投入 8 小时，每周超过 40 小时的工作。所以，有份稳定工作，

同时在工作之余安排自己有兴趣的事。在稳定与创新之间，寻找平衡点，可以使生活更为丰富。

实例：淑贞是个会计师，拥有会计师执照的她，工作非常忙碌，旺季时常要加班至晚上 9 点、10 点。

“我的工作很繁重，但是我承认自己蛮贪心的。我总认为我这辈子不应只是当个会计师，我还想做点有意思、有趣的事，即使不能为我赚来财富，但是可以丰富我的生活。所以，朋友找我投资艺术品店，我欣然同意。现在，我不忙的时候，都会过去走一走，看一看自己的店。我觉得是很有成就感的。”

一心多用的淑贞，为自己的事业，添加艺术的色彩，这样的规划似乎有无限发展的可能。

结语

每个人都是自己职业交响乐团的指挥，要演奏出什么样的乐章、什么样的风格，全仰赖于个人。

即将就业或已经就业的你，乐团就要开始演奏了，你准备好了吗？

职业点拨

想一想

(1) 你所欣赏的职业形态是：

原因：_____

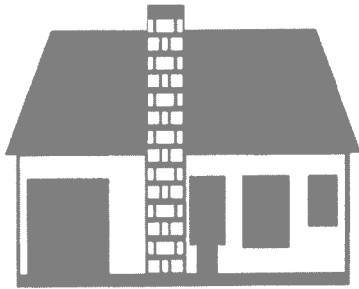
(2) 你希望自己的职业形态是：

原因：_____

(3) 就业至今，你的职业形态是：

原因：_____

职业发展



引言

孔子说：“吾十有五而志于学，三十而立，四十而不惑，五十而知天命，六十而耳顺，七十而从心所欲，不逾矩。”

由此可见，两千多年前，孔子已开始关注职业发展。

在西方，职业发展论的基础是综合许多学者的看法而形成的，而舒伯（Super）加以综合，并以长期的研究为基础，给传统的职业辅导注入新观念，而形成近年来的生涯辅导。

舒伯的职业发展论

舒伯于 1957 年提出职业与职业发展的 12 项基本主张（杨朝祥，1989 年）：

- (1) 职业是一种连续不断、循序渐进且不可逆转的过程。
- (2) 职业发展是一种有秩序、有固定形态且可以预测的过程。
- (3) 职业发展是一种动态的过程。
- (4) 自我观念在青春期就开始发展，并逐渐明朗，并于成年期转化为职业概念。
- (5) 自青少年期至成人期，随着时间及年龄的渐长，现实因素对个人职业的选择越来越显得重要，例如人格特质及社会因素。
- (6) 对于父母的认同，会影响个人正确角色的发展和各个角色间的一致及协调，以及对职业计划及结果的解释。
- (7) 职业升迁的方向及速度，与个人的聪明才智，父母的社

会经济地位，本人的地位需求、价值观、兴趣、人际技巧，以及经济社会中的供需情况有关。

- (8) 个人的兴趣、价值观、需求、对父母的认同、社会资源的利用、个人的学历，以及其所处社会的职业结构、趋势、态度等，均会影响个人职业的选择。
- (9) 虽然每种职业均有特定要求的能力、兴趣、人格特质，但却颇具弹性，以至允许不同类型的人从事相同的职业，或一个人从事多种不同类型的二作。
- (10) 工作满意度全看其个人能力、兴趣、价值观及人格特质是否能在工作中适当发挥。
- (11) 工作满意的程度与个人在工作中实现自我观念的程度有关。
- (12) 对大部分人而言，工作及职业是个人人格的重心。虽然对少数人而言，这种机会是不重要的，或者甚至是不存在的，只有社会活动及家庭才是他们人格的中心。

在这 12 项主张中，我们发现：

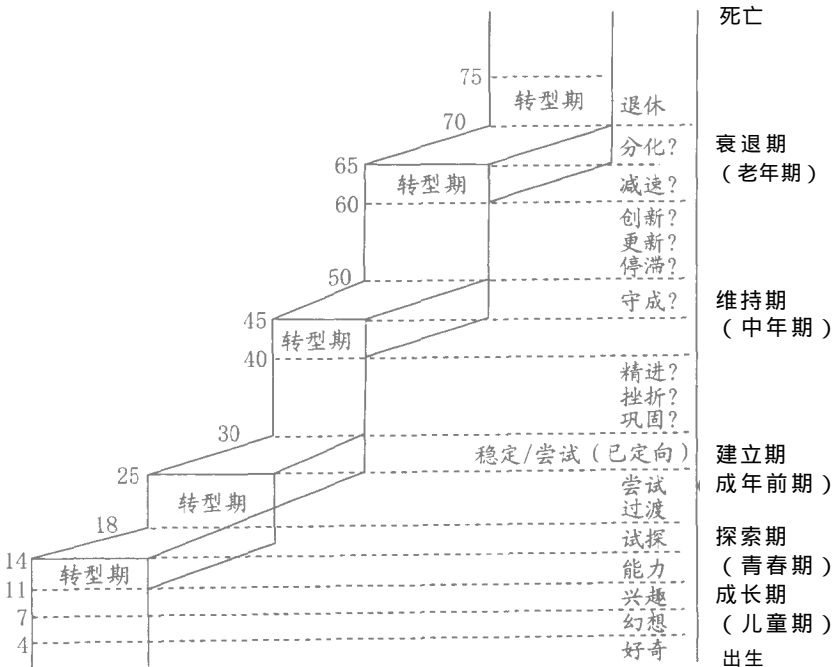
- (1) 职业与职业发展的萌芽期自童年就开始了。对父母的认同、父母的社会经济地位，都影响小孩子对职业的看法和日后的选择。
- (2) 随着年龄增长，一直到青春期，甚至成人期，自我概念与对外在环境的现实感逐渐形成。
- (3) 职业与职业发展是连续的、有秩序的、无法回头的。

因此，对人一生的整体发展，舒伯归纳为以下 3 个层面（罗

文基，1991 年)：

- (1) 时间：即一个人的年龄或生命时期，通常可分为成长、探索、建立、维持、衰退 5 个阶段。
- (2) 广域或范围：指一个人终其一生所扮演的各种不同角色 例如儿童、学生、公民、休闲者、工作者和家长等。
- (3) 深度：是一个人在扮演每个角色时投入的程度。

就时间而言，由出生至死亡，可划分为五大职业发展阶段——成长、探索、建立、维持、衰退，见下图：



成长期 (Growth)：从出生至 14 岁左右。在这个时期小孩子通过游戏、玩耍、电视媒体、观察家人等方式，开始发展自我观念。例如：我扮演当警察的文华，妹妹演当小护士的文仪，通过这种“过家家”的游戏，满足小孩子的权威、冒险、模仿的想像。随着年龄的增长，他们逐渐体认“我想演什么角色”、“我适合演什么角色”、“那些角色我最讨厌”游戏对此时期的小孩而言，是丰富且具有启发性的。职业的初胚逐渐形成，但仍未稳定。

探索期 (Exploration)：年龄范围约在 15 至 24 岁，涵盖青少年时期与成人初期。主要时间都在学校学习，通过考试、课外活动、家教兼职、半工半读等活动，个人对自己的能力、方向、兴趣等有片面的、大概的认识与试探。譬如“我确定以后大学联考完，我一定不碰数学和理化”、“我对音乐很有兴趣，我想以后念音乐系，将来能够开演奏会”、“我好喜欢玩电脑，我觉得电脑好有意思，我希望能整天坐在电脑前面，而不用去上音乐课和美术课”。此时期经过一连串的尝试，面对肯定和挫折，尝试某些职业长期发展的可能性。例如：成为音乐家，开个人演奏会，自己真的喜欢吗？把电脑行业当做职业，而不只是玩电脑游戏，但凭自己能力能够胜任吗？这些问题，都是在评估目前的期望与职业的初步承诺。如果答案是否定的，职业试探需要再重新出发，时间也将延长数个月，甚至数年。如果试探阶段拖得过长，下个阶段的职业发展任务将受影响。

建立期 (Establishment)：年龄范围在 25 岁至 45 岁之间；在早期的幻想、试探之后，职业初胚在此时成型，会呈现一种安定于某类职业的趋向。由经验的累积，逐渐建立起稳固与专精的地位。职位会有所调整，但所属的行业不会轻易改变，在工作上力求升迁和晋级。

维持期 (Maintenance) : 由成年迈入中老年的阶段, 年龄层在 45 岁至 65 岁之间。心态趋于保守, 享受数十年工作的成果; 但少部分人要面对失败和不如意的困境。

衰退期 (Decline) : 年龄在 65 岁以上, 准备退休, 想发展除了工作之外的新的角色, 维持生命的活力, 以延缓身心上的衰退。

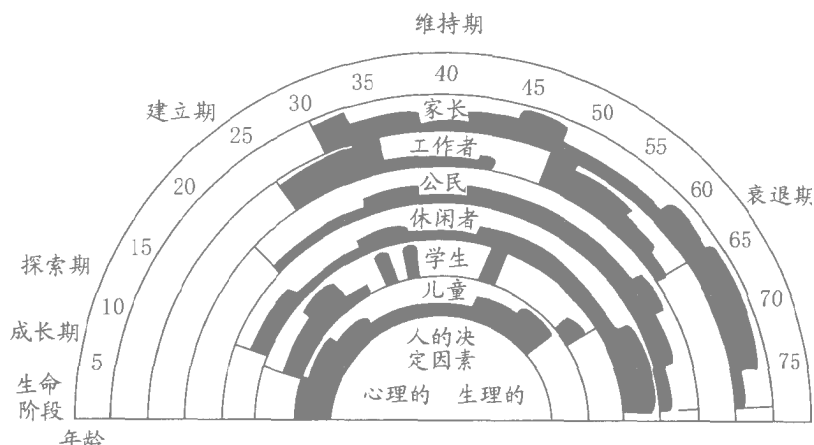
舒伯理论依年龄来划分, 但各阶段并没有明显的区分。职业发展, 每个阶段都有困难和抉择, 但只要能把握早期的阶段任务, 对于下一阶段的发展就有更多的把握。

舒伯的职业彩虹

职业的范围, 包含一生所有的角色。在每个年龄和生命阶段, 我们都因自己的身份、责任, 而全心全意投入该角色的扮演。“吾十有五而志于学”, 我们的角色是学校里的学生。“三十而立”, 我们的角色转换为成家立业的配偶、上班族, 甚至为人父母。

舒伯在 1976~1979 年之间, 在原有的职业发展阶段与任务理论之中, 又加入融合生活广度与生活空间的“职业彩虹”(见下图)。职业发展与天上彩虹有什么关联呢? 空气中的水气经过阳光的照射, 而产生彩虹, 其七彩的颜色, 令人着迷。人的一生, 所扮演的不同角色, 经过时光隧道来看, 从孩童、学生、上班族、社会公民, 直到为人父母, 角色的转换与多种角色同时扮演, 令人深感职业角色的丰富性。

就职业彩虹的内容来看, 阴影部分即是每一个角色的投入程度。愈黑表示该角色所投入的程度愈多, 愈多空白表示该角色的



资料来源：Super (1984 年)

投入程度愈少。0 至 5 岁时的角色是儿童；入小学之后是学生、休闲者或游戏者；25 岁左右开始投入就业市场，成为工作者；30 岁左右成家，扮演配偶、家长的角色；45 岁左右工作者角色中断，学生角色突显，表示可能进修充电，再度加强专业能力，提升技能；48 岁左右再度在工作中全力冲刺，事业发展达到顶峰，此时休闲者与公民的角色逐渐变得重要；65 岁至 75 岁之间投入相当多的时间在家；70 岁以后，休闲者与家长的角色最为突显。

拉文森的职业发展论

对成年人的职业发展。以拉文森 (Levinson) 1978 年的研究最具代表性。他的对象是 35 岁至 45 岁的男性，探讨每个时期