

第二章 文獻探討

第一節 生涯的定義

生涯，來自於英文的「career」這個字。其字源來自古羅馬的兩輪馬車，後來被引申為道路、軌跡、軌道、戰車，也就是人一生的發展道路，及其所扮演的一系列角色和職位；在中國古老的詩詞中則被當成「生計」，含有生活之計的意思（張添洲，1993）。

而有關生涯的學術討論，其基本概念是來自心理學與輔導理論。初期的焦點在於工作的選擇，對生涯的解釋以個人與工作的配合為主；直至 1960 年代以後，生涯的概念才被廣泛應用。開始時，是重視心理特質的分析與瞭解，最後轉變為強調個人一生的動態歷程。然而隨著時空的演進，學者對生涯的定義也有所改變，1970 年代以後，學者對生涯的定義不再只侷限於一連串的工作順序，更考量了個人在此過程中所受到的影響，而非僅止於客觀面的工作歷程描述。自此以後，學者對於生涯的研究中，對其所下的定義不再認為生涯只是單純的工作歷程記錄，進一步的認為生涯更包含了此一歷程為個人造成的種種影響（辛秋菊，1993）。

有關生涯相關議題的研究中，由於觀點上的差異，因而對生涯的意義也產生各種說法。Super（1976）曾對生涯作綜合性的定義，從人一生的發展來界定生涯，認為生涯是生活中各種事件的演進方向和歷程，涵蓋個人一生中各種職業和生活角色，由此表現出個人獨特的發展型態。因此，他進一步指出，生涯除扮演職業

角色外，還包括任何與工作、家庭、副業和公民等有關的角色（金樹仁，民 76）。

Hall（1976）對生涯的定義為，生涯是個人所認知在其一生中，與工作相關的經驗和活動有關連的態度和行為的連續。由定義中的「在其一生中」和「連續」兩個概念，可知生涯是終生的過程，但限於與工作相關的活動。

Barley（1989）將生涯視為一個有結構的職業或是組織，是一個在單一組織中移動的路徑，也就是說生涯可能是在某一職業中，個人所遭遇到的一連串職位，或是在一個組織中晉升或移動的路徑。

我國學者林幸台（1987）對生涯的定義為，個人一生中所從事的工作，以及擔任的職務、角色，但同時涉及其他非工作或非職業的活動，也就是個人生活中的所有活動與經驗。

楊朝祥（1989）則認為，生涯是一個人在就業前、就業中及退休後所擁有的各種重要職位與角色的總和。

事實上，也有學者將生涯分為廣義與狹義兩種。所謂狹義的生涯，指個人終其一生所從事的一連串工作或職業；廣義的生涯則是指除了工作與職業角色外，個人終其一生的發展歷程，包括其生活角色和相關活動。由這些定義可發現，生涯本身具有以下特性（謝安田，1991：358）：

- 1、生涯純粹屬於各人，一個人成功與否，完全基於其自我的評價，個人有權選擇自己的生活方式。

- 2、在一個人的整個工作過程中，他的價值、態度、動機將會受到所處環境

的影響，進而影響到一個人的生涯抉擇。

3、生涯完全著重在與工作有關的經歷，因此，生涯將包含個人所從事的所有工作。

4、生涯將延續到一個人的一生，包括退休階段。

另根據國內外不同學者對生涯定義的闡述，可整理如下表：

表 2-1 生涯定義表

提出學者及定義

Shartle (1952) 生涯是指一個人在工作生活中所經歷的職業或職位的總稱。

Super (1957) 生涯是指一個人終生所歷經的所有職位的整體歷程。

McFarland (1969) 生涯是指一個人依據心中的長期目標，所形成一系列工作選擇，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，伴隨著與工作或職業有關的經驗和活動。

Super (1976) 生涯是生活中各種事件的演進方向與歷程，是統合人一生中的各種職業和生活角色，由此表現出個人獨特的自我發展組型；它也是人自青春期及迄退休之後，一連串有酬或無酬職位的綜合，甚至包含了副業、家庭和公民的角色。

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型態。

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。

饒達欣（民73）生涯是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。

牛格正（民75）生涯包括了個人一生中所涵蓋的職位、職務、職業與行業等。

林幸台（民76）生涯包括個人一生中所從事的工作，以及其擔任的職務、角色，同時也涉及其他非工作或職業的活動，即個人生活中食衣住行育樂各方面的活動與經驗。

金樹人（民77）生涯指人一生中所扮演的系列角色與職位。

楊朝祥（民78）生涯就是人在就業前、就業中及退休後所擁有的各種重要職位與角色的總合。

資料來源：邱美華、董華欣，民86

綜合以上有關生涯涵義的論述，再考慮本研究乃是以討論國防役制度對役男生涯發展之影響為主旨，因此對於生涯的定義，採用 Hall（1976）所提出的觀點：「生涯乃是涵蓋個人一生中，所任知到與工作有關的經驗和活動之連續態度與行為之過程」。亦即生涯乃是個人一生中與工作有關的知識、技能、經驗、態度、行為、價值等之結果，具有個別性與終身性。

第二節 生涯發展的內涵與理論

一、生涯發展的內涵

依據國際教育百科全書的說法，生涯發展（career development）乃是個人選擇或決定進入某個行業時，為求適應此一行業中的種種規範或要求，並扮演和學習該行業的工作角色，由低層及逐漸升遷發展到高層級的歷程。

而大部分學者視「發展」為以一種有順序的、前後連貫的方式作漸進的、連續性的改變。發展是一種過程，在這個過程中，內在的生理狀況發生改變，心理狀況也受到刺激而產生共鳴，使個體能夠應付未來新環境的刺激（胡海國等，民 80：5）。所以，發展是依循著身體的、心智的及社會性的發展等路線並行向前，從嬰兒期、幼兒期、青春期，以至於成年期，成長及變化的型態是不斷的、持續的向前演進¹。

至於生涯發展的意義，於 1950 年代以前，其前身被稱為「職業發展」（vocational development），由字面可知，當時重心在於職業的選擇，強調如何將個人特質與工作條件加以配合；之後，其意義逐漸擴大，開始重視人一生的生涯發展與事業的追尋；1960 年代，學者對生涯發展的討論亦變得更深且廣，並逐漸取代了「職業發展」。至此，「生涯發展」成為在文獻上普遍被引用和提倡的名詞，其注重的是個人長程生涯選擇的過程於決定，並認為影響個人生涯型態的是能力、技能、價值及興趣等心理特質。

¹ 劉雯倩，資訊電子業研發人員組織內生涯發展模式之研究—以筆記型電腦產業為例，政大勞工所碩士論文，民 86 年 7 月，頁 35。

而學者們對於生涯發展的觀點包括：

Super (1957) 認為生涯發展是一種職業發展的歷程，而此種歷程呈現出連續性的、循序的、動態的發展階段，而這些階段是可以預測的。

Herr 與 Cramer (1984) 主張，生涯發展是一生中連續不斷的過程；在這個過程中個人發展出他對自己和生涯的認同。

Arthur, Hall,和 Lawrence 認為生涯是一個人隨著時間逐步發展而來的一連串工作經歷。在此定義下，和工作有關的經歷包括：1、客觀的事件或情境，例如一連串的工作職位、工作責任或活動，以集合工作有關之決定；2、和工作有關事件的主觀看法，例如針對特定工作經歷所展現的工作熱忱、期望、價值觀、需求及情感。也就是說生涯不僅僅由一連串的工作所構成，不同的工作經歷、不同的生涯階段，會有不同的工作熱忱、期望、價值觀、需求及情感 (Greenhaus et al., 2000, P.8-9) (林佩芬，民國 90 年)。

金樹仁 (民 76) 指出生涯發展必須包含三個重點：1、生涯發展是一生中連續不斷的歷程；2、生涯包括個人在家庭、學校和社會與工作有關活動的經驗；3、這些經驗塑造了生活方式。

楊朝祥 (民 78) 綜合各研究結果後，指出生涯發展應具有四個概念：

1、生涯發展是完成自我觀念的過程

生涯發展的過程主要是發展和完成自我觀念，包括個人的興趣、價值、能力的整體配合，並藉由生涯選擇、生涯規劃以及生涯追尋，使個人有成功美滿的生

涯。

2、生涯發展是一個持續變化而逐漸發展的過程

人一生從幼年到老年的過程，隨著生理成熟、經驗能力與觀念的成長，使個人對工作情況、職業選擇及決定，不斷地進步和發展。

3、生涯發展是一個配合的過程

生涯發展隨時配合個人和社會環境的影響力，一方面發展個人特長，一方面配合社會需求的趨勢，以達人盡其才、適才適所的境界。

4、生涯發展是一個增加選擇機會的過程

各種職業都有特殊的條件，需要各種同能力和個性的人，一個人可能是和多種不同的職業。個人在職業上的發展，就是探求更多合適的機會。

由上述學者的說法我們可知，生涯發展是一個持續不斷的歷程，個人在這個歷程中，藉著與家庭、學校和社會的接觸，逐漸發展與完成自我概念，並隨著年齡與經驗的累積而增加選擇的機會。

二、生涯發展理論

Ginzberg（1951）等人所提出的職業選擇理論以及Super（1953）的生涯發展理論皆曾針對大學階段提出相關的生涯發展重點及其重要性，與本研究之研究對象較為接近。因此，以下針對此二位學者主張的生涯理論作介紹，以求對甫自研究所畢業的青年生涯發展有更深一層的了解。

1、Ginzberg之職業選擇理論

1951年，Ginzberg，Ginsburg，Axelrad和Herma等人主張生涯發展是一種過程，同時，他們也是首先提出這種角度的學者。他們認為生涯發展的過程在個體早期20多歲時達高峰，並以職業選擇作為其具體行動的表現。他們強調在生涯發展階段中，個體的成長是一個連續不斷的歷程，此歷程隨時要做不同的生涯抉擇，外在的社會環境、個人的身心發展、人格特質、價值觀念、教育機會、工作成就等均會影響到個體職業選擇的過程。此外，在生涯發展的過程中，每個步驟都與前面及後續的步驟有意義上的關聯，因此前一階段的發展將會影響到下一階段的進行（余鑑，民88）。

在職業選擇理論中，Ginzberg等人將職業選擇的歷程冠以發展的期限，分成三個特別的時期，分別是幻想期（fantasy，出生至11歲）、試驗期（tentative，11至17歲）以及實現期（realistic，17至20多歲）。其中，除了幻想期以外，其他各階段皆可再區分出次階段。試驗期又可分為興趣、能力、價值與綜合四個階段；而實現期則分為試探、具體化與專業化三個階段。Ginzberg等人亦對該時期中的三大階段定義出不同的發展程度。首先在試探階段裡，個體會根據試驗期的統整結果，實際進行生涯相關探索活動，以試探各種職業機會和可能的選擇。到了具體化階段時，個體會藉由試探階段的經歷去做更進一步的生涯選擇。最後進入專業化階段，個體便開始依照自我選擇的目標，做出各種適切的生涯準備。

在20年之後，Ginzberg(1972)對該理論重新提出修正與補充。首先，Ginzberg主張職業決策的過程並未於青年期結束，而是貫串著個體整個工作生活，當個體在職業過程中改變目標或工作情境時，便需要再度進行職業與生涯的決策。此決策即是指個體希望在本身的優先需求與慾望，以及工作機會與限制之間能達到最佳的整合。其次，Ginzberg認為，在準備階段（主要在青少年受教育的時期）所作的決策有助於對未來生涯的形塑，並強調個體在生涯決定過程中早期選擇的重要性。

到了1984年，Ginzberg重新探討他在1951年與1972年的理論建構，同時對該理論提出修正。在1951年所提出的理論中，Ginzberg很少注意到在20歲左右或之後重行決策的可能性，以及對於生涯發展的影響。但之後在1984年，Ginzberg修正了原本的觀點，認為個人20歲左右所發生的事情會影響他的生涯，同時還會保留相當大的範圍，作為決策之用，而此一時期正與我國正要面對兵役問題的青年相符。因此他重新強調，職業選擇是個人一輩子的事，同時會與其終生的工作生活共存（余鑑，民88；吳芝儀，民86）。由此可知，正要面對兵役問題的青年當時所面對的職業選擇對日後生涯發展的影響，的確扮演著關鍵性的角色。

2、Super之生涯發展理論

雖然前述Ginzberg（1951）的職業選擇理論與Super（1953）的生涯發展理論觀點相近，然由於職業選擇理論早期探究的主題僅是以就業前的職業選擇為限，未能針對個體20歲之後的發展情形作進一步的追蹤探究，因此，現今的發展論架構仍是以Super的理論為主（林幸台，民76）。

Super（1953，1990）的生涯發展理論主要是縱貫長期的生涯類型研究，該理論取向整合了差異心理學、發展心理學、社會學以及人格理論共四大學術領域的觀點，強調生涯發展過程中人格與環境變項之間的交互作用。其中，差異心理學的興趣在於職業與工作層面、發展心理學關注的是生活中整體行為的過程、社會學的焦點集中在造成社會階層變遷的職業流動面向、而人格理論則將個體視為經驗的組織者。由於Super的生涯發展理論是所有有關生涯發展領域的理論中，受到最多注意、激發最多研究、影響最廣泛、最具綜合性、以及完整性的理論，因此，本研究將以Super的生涯發展理論作為研究的理論主軸架構。Super的生涯發展理論不只綜合了各家學者早期的研究結果，另加上Super長期進行的縱貫研究，進而形成有關生涯階段與生涯決定的發展理論。Super並將自己的理論取向

稱之為差異的--發展的--現象學的心理學，這樣的解釋顯示出生涯發展所涉及到的知識基礎是相當廣博的。Super（1990）指出，他所致力貢獻的生涯理論並非是整合、綜合及可測試的理論，而是分隔、鬆散統合的理論組合。他藉由發展的、差異的與現象的心理學尋取所要的概念，探討生涯發展的特定層面，同時透過自我概念或人格結構理論以及學習理論加以結合，使得生涯發展與人格發展有了明確緊密的關係。

Super（1990）認為，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。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）廣域或範圍：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。Super 認為，生涯發展的過程主要是在發展和完成對自我概念的目標。因此，個體自我概念與價值觀的實現可透過對職業的認知、試探、選擇、適應、發展而更趨成熟，進而達成自我實現的理想。隨後，Super、Savickas與Super,C.M.（1996）更提到，生涯發展階段主要是依據發展心理學和社

會學對各種職業行爲的分析，並藉由各個年齡階段的劃分來探討發展的過程。生涯發展可分爲以下階段：

(1) 成長階段 (growth)：0-14歲，屬於認知階段從出生到14歲左右，屬於兒童時期。此階段的兒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，並了解在團體社會中，每個人所應扮演的角色和任務爲何。需要、幻想與喜好爲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，遊戲過程充滿著啓發性。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。此階段已形成生涯的初胚，但尚未成形、穩定。此外，成長階段可再細分爲幻想 (0-10歲)、興趣 (11-12歲)、能力 (13-14歲) 三個時期。

(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，因此包括了大學階段的範圍。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，此階段又劃分爲：

a、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。

b、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。

c、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與建立兩時期：

a、承諾穩定期（25-30歲）：重點在尋找職業上及生活上的穩定。

b、建立期（31-44歲）：致力於職業上的安定及工作上的滿意，並且力求上進，突破成長。

（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中，個體身心狀況逐漸衰弱退化，達到退休的年齡，原來的工作停止，而發展新的角色，尋求不同的工作方式以滿足身心的需要，適應退休生活，例如參加老人大學進修、擔任義工等，以減緩身心上的衰退，持續生命的活力。

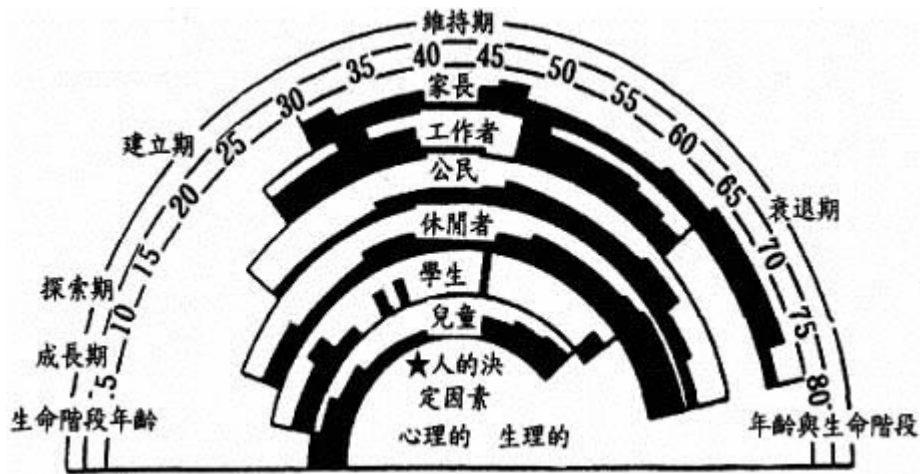
上述發展階段是以年齡作為劃分依據，其中有兩個重點必須注意：

(1) 生涯發展階段是持續性的過程，因此，各階段之間並沒有明顯截然的區分；

(2) 各階段中所經歷時間的長短，常因個人的個別差異及外在環境衝擊而有所不同。個體從小到大在生涯發展的過程中，難免會遭遇各種困難與抉擇，若個人能掌握早期的階段任務，對於下一階段的發展就有較多成功的把握。

另外，基於廣域與深度的層面的觀點，Super在1976到1979年之間，除了其原先提出的生涯發展階段與發展任務之外，又加入了有關生活廣度與生活空間的「生涯彩虹」(life-career rainbow)概念。Super認為，在生涯發展的過程中，個體會隨著年齡的增長而扮演著不同的角色，但角色的消長除了與年齡及社會期望有關之外，它還與個人所涉入的時間及情緒程度有關聯，因此每一個階段都會有顯著角色的產生。而生涯彩虹的概念即是在描繪這些不同角色是如何的興起，以及如何跨越生活廣域產生互動的作用。Super進一步地將這些角色分為九大類，其大略的出現時間依序為兒童、學生、休閒者、公民、工作者、配偶、家管、父母與退休者。他指出，大多數的人都會在其生活中扮演此九個主要的角色，並透過這些角色的互動、匯集而組成生涯，而這些角色扮演的舞台則包括了家庭、社區、學校與工作場所(余鑑，民88；Super, 1990；Super, Savickas, & Super, 1996)。

圖 2-1 生涯彩虹圖



資料來源：林幸台（民79），生計輔導的理論與實務，頁89。

就生涯彩虹圖的內容來看，陰影的部份代表每一個角色的投入程度，愈黑即代表投入程度愈多，愈多空白即代表該角色的投入程度愈少。由圖2可知，甫自研究所畢業的青年係介於探索階段中的23-26歲之間，其主要扮演的角色恰為學生的末期，並即將邁入建立階段中的工作者角色，故此時期在生涯發展的過程中，乃是代表著邁入另一個新身分的關鍵階段，而這也是生涯歷程的轉捩點。在這生涯的轉折階段中，甫自研究所畢業的役男必須先對未來的職業生涯做初步的了解，才得以進一步掌握未來的生涯方向。因此，準備服役的役男必須及早做出評估。

另外，有關早期表現與後來的職位及角色之間的關係，Super主張，在成人生涯發展之前所擁有的非職業職位，皆會影響成人時期所擁有的職位以及達到角色期望的方式。因此，個體所受教育的時限與類型，是決定未來所入之行業與第一個職位的主要因素，而職業的類型及工作表現，則是個人後來可以獲得的職位之決定因素（余鑑，民88；Super, 1990）。

到了1980至1990年之間，Super澄清並修正了生涯彩虹的概念，他把在生涯發展過程中所扮演的不同角色融入一個模式之中。這些角色的出現會跨越生活廣域、組成生活空間，同時持續的受到生理層面、心理層面與社會經濟層面等決定因素的影響，其結果產生了一個新的模式，稱之為「拱門模型」(archway model)。拱門模型的設計主要在顯示生涯發展過程中的可分割性、統一性與發展性。它描述了個人一生之中所經歷到不同角色的諸多變化，其概念與生涯彩虹相同，只是係透過不同的方式表達（余鑑，民88；吳芝儀，民86；Super, 1990）。拱門模型採用常態拱形（normal arch）作為圖形代表，底部的門檻代表發展過程中個體與環境的基礎。左方的個人心理特質即是指人格特質，其中的個體基礎、需求與智能是透過與環境互動發展而來。而價值則是由需要而產生，進而成為個人的目標，並透過活動來追尋價值的獲得，此即為生涯探索的目的之一。透過生涯探索之後，各個活動的綜合將會衍伸為個體的生涯興趣。人格上方的成就，則代表著對於個人資源正用、誤用與不用的結果。另外，右方社會範疇中的社會因素，則會透過個體的成長與發揮功能而影響其所追求的生涯。正上方的中央位置則是個體的「自我」表徵，而其兩旁所連結的欄位，則是由概念性的部分所構成。它是個人生涯的描述，包括了兒童期、青少年期、青年期與成人時期等的發展階段，以及個人在經歷這些發展階段時所扮演的角色自我概念。當個體在各個生涯發展階段中運作或成長時，左右兩端的個人心理特質與社會性因素會對角色中的自我概念產生交互影響，進而影響自我的發展。因此，拱門模式的基礎概念主要是在強調，個體的經驗學習、自我概念與職業概念之形成是透過個體與環境的互動所產生的（余鑑，民88；李茂興，民87；吳芝儀，民86；Super, 1990）。

而本研究之研究對象為研究所畢業即將面臨兵役徵召的國防役男，正好橫跨Super所提的「探索階段」與「建立階段」，一方面評估目前的期望與職業的初步承諾，並進一步確定個人的職業發展方向；另一方面在經過早期的試探與嘗試錯誤後，逐漸形成安定於某類職業的趨向，並開始認同所選定的職業，以尋找職

業上及生活上的穩定。

三、生涯規劃

生涯規劃是生涯發展的一部份，跟生涯發展一樣，是一個過程。在這個過程當中，個人以其技能、興趣和價值觀，考慮各種適合方案，並據以設定目標，再擬訂計畫加以完成。

Careell, Kuzmits & Elvert (1992) 認為，生涯規劃是指規劃個人生涯目標的過程。

Milkovich & Boudreau (1991) 認為，生涯規劃是個別員工明訂與採取步驟以達成個人生涯目標的過程。

我國學者謝安田（民 71）則指出，生涯規劃是一個包含分析個人狀況、確定其前途目標以及達成這些目標發展出各種手段的過程。

如前所述，生涯規劃是一個過程，個人透過對自我、機會、限制、選擇與結果的瞭解，以確立與生活有關的目標，並根據個人在工作、教育與發展方面所具備的經驗，規劃具體的步驟以達成生涯目標的過程（Hall, 1984）。

第三節 影響生涯發展的因素

一、影響生涯發展的因素

每個人的生涯發展歷程，隨時受到內在、外在甚至不可抗力的因素交互影響著。學者們企圖抽絲剝繭，在錯綜複雜糾結的因素中，釐清其脈絡。

Krumboltz 等人於 1975 年提出生涯發展過程所涉及的四個因素（Zunker，1994）：

1、天賦與特殊才能

天賦與特殊才能包括了可能限制個人生涯機會的遺傳特質。

2、環境條件及事件

環境條件及事件被視為是時常超出個人控制的影響因素。此處所強調的是，在個人環境中的某些事件及環境，將影響技能發展、活動及生涯表現。例如旱災與洪水，將會影響經濟狀況，這是超出個人控制範圍的實例。

3、學習經驗

第三個因素是學習經驗，包含了工具學習經驗及連結學習的經驗。工具性學習經驗是個人經由對事物的反應，經由動作的直接觀察結果，及經由他人反應所學習到的。連結學習經驗則包括對於先前中立狀況的正面及負面反應。例如，「所有的政客都不誠實」與「銀行家非常有錢」的說法，影響了個人對這些職業的知覺、看法。這些關連經驗，亦可能經由觀察、書面材料與影片中習得。

4、任務取向技巧

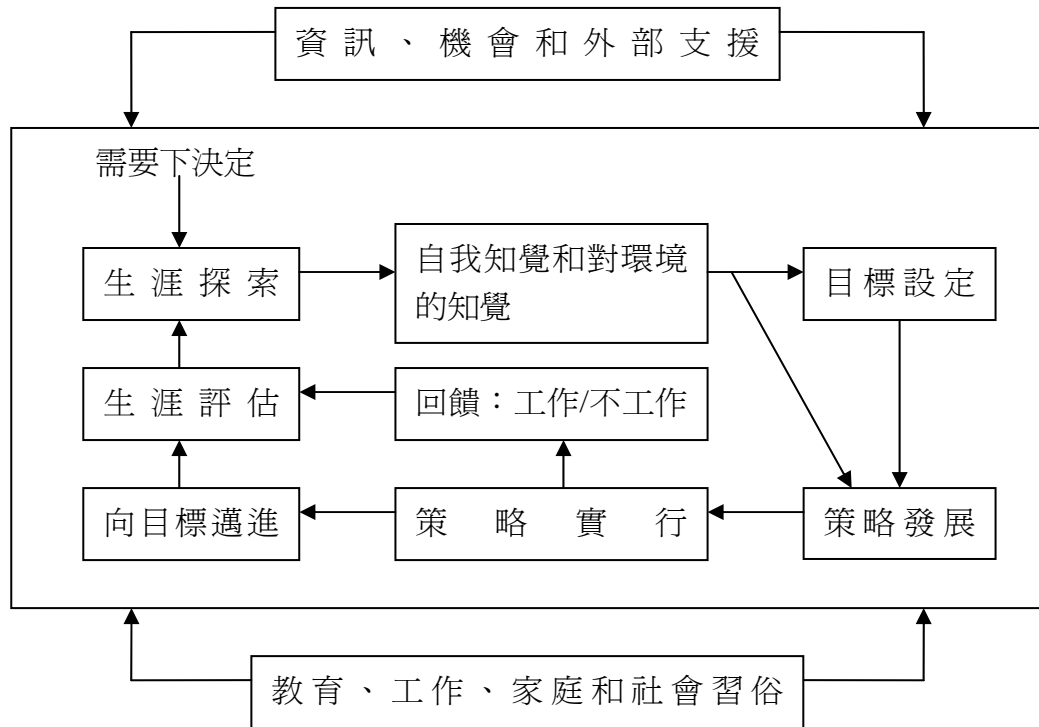
第四個因素，任務取向技巧包括了個人所發展出的一組技巧，諸如問題解決技巧、工作習慣、心理狀況、情緒反應，及認知反應。這組已發展成形的技巧，大幅地決定了個人所面對之問題與任務的成果。

宗克爾（Zunker）認為，對每個人而言，生涯選擇的決定過程是複雜且獨特的，端賴個人的認知能力及所處環境的社會結構。本質上，人們以內在的價值、興趣、成就經驗，及以其外在的工作環境中被接納或贊同的程度來檢視他們的選擇。

Ivancevich & Glueck（1989）認為影響個人生涯發展因素可分為個人及組織兩方面：在個人方面包括能力、態度、偏好、激勵與人格特質等；在組織方面包括組織目標、組織型態、任務性質、工作團隊和領導者的風格與經驗等。

Greenhaus 等（2000）認為生涯管理（career management）包含生涯探索、評估、知覺、目標設定、策略的發展、執行與回饋、外部支援、機會、資訊和教育、工作、家庭以及社會習俗，而這些都會對整個生涯發展產生影響（林佩芬，2001），其模式如下圖：

圖 2-2 生涯管理模式圖



資料來源：Jeffery H. Greenhaus & Gerard A. Callanan & Veronica M. Godshalk, Career management (2000) :24

丁櫻樺（1986）將影響工作生涯發展的因素彙整如下：

1、工作滿意度

Argyle 認為工作滿意是一個人生活中整體滿足的一個主要因素，工作滿意可以定義為，對工作的一切包括工作本身、工作的薪酬或環繞著工作的其他事物之一種反射性、認知性的滿足狀態。工作描述指標（job description index）是目前最常用來研究工作滿意度的測量方法，以五個指標來予以評估滿意程度，這五個指標分別為：工作本身、薪資、升遷、上司與同事。

2、性格與工作的適配性

性格與工作之間有非常密切的關係。在工作環境中每個個體存在著差異，例

如個人能力不同，會影響工作的成效；興趣與動機不同，會影響投入工作的程度。

- (1) 智商及其他能力：除了智商之外，包括了判斷能力、創造力及社會技能。
- (2) 動機：成就動機與成長需求。
- (3) 性格特徵：與工作相關的性格特徵，是主導社交行爲的特徵，包括外向、自尊、內控與外控。

3、工作壓力

工作壓力的來源包括工作本質的因素、組織中的角色、生涯發展、工作中的人際關係、組織結構與氣氛。

生涯發展的過程中，必須面對各個階段的生涯選擇，而生涯選擇是項極為複雜的工作，其影響因素很多，張天洲（1993）將其彙整如下：

1、個人的人格特質

生涯發展的主體是個人，因此個人的人格特質影響了生涯選擇。人格特質包括心理特質（如智能、性向能力、興趣、成就動機、價值觀、特殊才能等）、生理特質與教育程度。

2、社會環境

社會環境是將來就業工作的主要場合，也是個人是應社會的最佳方式，主要因素包括了社會政策、社會變遷、社會價值觀、社區環境的背景、經濟發展程度、技藝發展程度工作機會多寡。

3、家庭背景

父母背景（如父母的教育程度、社經地位、對子女的期望與教養態度等）、

自我的家庭背景（如自我的婚姻狀況、家庭氣氛、子女數目等）。

4、學習經驗

包括教育與訓練的背景，教育上的知識與技能，個人的生涯規劃、發展條件、個人的職業偏好、工作習慣、解決問題的能力等。

5、其他因素

除了上述的因素，尚有其他因素會影響生涯選擇，如文化因素、師長或同儕的影響、及其他不可預期的因素（如家人的生老病死、意外等），都可能會影響生涯選擇及生涯的發展。

6、交互作用的結果

以上這些因素交互作用的影響。

Ginzberg 認為個人的成長是一個持續不斷的歷程，隨時都要做不同的抉擇，外在社會環境，個人身心上的發展，人格特質，價值觀念，教育機會，工作成就等均會影響生涯發展的過程（張添洲，1993）。

而在生涯選擇的過程中，職業選擇對於個人生涯發展扮演重要的角色，職業選擇並非單純性、短期性的事件，也非僅憑部分資料與訊息就能立即下定結論，影響職業選擇的因素在個人成長的過程中，隨時交互影響，其關連性錯綜複雜，因此職業選擇應基於長期性的觀點，從個人的幼年時期發展開始，直到退休，甚至死亡為止，這種長期職業發展的觀點，即為生涯規劃的重點所在。影響職業選擇的因素如下：（張添洲，1993）

1、 外在因素

屬於外在的變項，非個人所能決定，包括：國家經濟建設政策、經濟結構的轉型、經濟景氣的好壞、社會的發展與就業機會的多寡。

2、 內在因素

屬於各人本身獨特發展特質因素，包括：性別、興趣、能力與專長、人格特性、工作技能、社會經濟地位與道德價值觀念。

影響生涯發展的因素甚多，有些是個人所能掌握的，有些則是不可改變的外在因素，如何善用能控制的因素，以作為個人最佳的選擇，才是生涯選擇的重點所在（以上整理自陳怡靜，2001）。

在國內其他相關研究方面，黃英忠（1998）指出影響個人生涯發展策略的因素可分為個人和組織兩大部份，前者包含個性、社會趨勢、父母的價值、工作經驗；後者包含了組織型態、人力資源的運用、工作特性、產業與組織的策略（白惠真，1998）。

影響生涯的因素常是錯綜複雜、糾結纏繞的，每一項因素無法單純以獨立的方式來看，因為各項因素之間不僅存在互斥關係，還同時融合著並存甚至是因果關係。綜合學者對影響生涯發展之因素的討論結果，我們大致上可將其歸類為兩大類別：一是內在因素，包括個人基本條件（年齡、性別、學經歷、社經地位等）、價值觀、工作滿意度與個人興趣專長等；一是外在因素：包括宏觀的社會結構、國家政策等，以及微觀的組織制度、組織文化等。

國防役制度是我國兵役制度的一環，對於生涯發展來說，屬於外在的影響因素。對於目前仍採行募兵制的我國而言，國防役對我國青年生涯發展的影響不言而喻。而國防役對役男生涯的影響及其影響脈絡，則是有待本文釐清的。

二、工作滿意度

根據文獻探討可發現，多數學者在進行有關生涯發展的研究時，紛紛將「工作滿意」視為一項重要的因素。丁櫻樺（1986）更在彙整影響工作生涯發展因素時，將「工作滿意」特別提出。為探討國防役對役男生涯發展中「自我概念目標」的達成程度，以及其對役男生涯發展的影響，針對工作滿意度探討國內外的相關文獻。

Hoppock（1935）是最早提出工作滿意度這個概念的學者，他認為工作滿意是指工作者心理與生理兩方面對環境因素的滿足感受，亦即工作者對工作情境的主觀反應。自Hoppock提出工作滿意度的概念後，相關的研究多不勝數。他定義工作滿意度為個人受心理、生理及環境因素的影響。而對工作滿意度的研究起於1930年代的霍桑實驗（Hawthorne studies）。

Vroom（1964）認為工作滿意度是現在具有工作的個人對工作的情感導向。

Locke（1976）則認為工作滿意度是個人從工作的評價或工作經驗中所獲得的愉快的或正向的情緒狀態。

Getzels 等人（Getzels, Lipham & Campbell, 1968）認為工作滿意度可以說是個人需求與制度期望一致的函數。

Smith等人（Smith, Kendall & Hulin, 1969）認為工作滿意度是一種對情境面向的感覺或情緒反應，他們並且認為此等構面包括報酬（pay）、陞遷（promotion）、督導（supervision）、工作本身（work）、及工作人員（people）。

Robbins（1991；2001）認為工作滿意度代表個人對他的工作的一般態度，當一個人具有高的工作滿意度則會對工作抱持正向的態度，相反的，如果對工作不

滿意，則會對工作抱持負向的態度。

茲將各家學者的對工作滿意的定義整理如下表：

表 2-2 工作滿意度定義表

學者及其工作滿意定義

Hoppock (1935) 工作滿意可徵詢工作者對工作感到滿意的程度而得知。

Tannenbaum (1961) 工作滿意是指個體對其職位的滿意狀態。

Smith, Kendall & Hulin (1969) 工作滿意是工作者對其工作的感受、感覺或情感性反應。

Porter & Lawer (1971) 工作滿意是由個人認為應該得到與他知覺到真正得到二者間的差距所決定。

Mc Cormick & Tiffin (1974) 工作滿意是一種對需求滿足程度的函數，亦即個人從工作中活得或體驗到的需求滿足的程度。

Loke (1976) 將工作滿意定義為一種「由讚賞自己的工作或工作經驗而來的」令人愉快或正向的情緒狀態。

Davis (1977) 工作滿意是員工對其工作喜好程度，即工作特性適合該員工的願望則產生工作滿足。

Wexley (1977) 工作滿意係指工作者對其工作的感受與評價。

Wheless 等人 (1984) 工作滿意係指個人對工作環境不同層面的情意反應。

Robbins (1991) 工作滿意是個人需要和組織期望兩者間的一致性相關，當個人需要與組織期望一致時，工作滿意將會提高。

許士軍 (1992) 工作滿意是工作者對於其工作所具有之感覺或情感反應，而這種感覺即是滿足的大小，乃取決於工作者所處環境中所得到的價值與其預期間的差距。差距越小，則工作滿意程度越高；反之則工作滿意程度越低。

資料來源：黃麗華，民85；紀炳煌，民87

綜合以上定義可知，因研究工作滿意的對象不同，採取的理論架構也就不盡相同，歸納工作滿意有下列三種論述（紀炳煌，民87；葉晶文，民93）：

1、綜合性定義

是將工作滿意的概念作一般性的解釋，而不涉及工作滿意的面向、形成原因與過程。Kalleberg（1977）定義工作滿意只是一個單一個概念，工作者能將其不同工作構面的滿意或不滿意予以平衡，形成集體滿意。亦即將工作滿意視為單一的概念，是對工作感到喜歡或具有正向的情感態度。

2、差距性定義

Porter 與Lawler（1968）將滿意的程度視為個人從特定的工作環境中感覺他所「實際獲得的價值」與「預期獲得的價值」之間的差距，差距越大，表示滿意程度越低。這類定義著眼於工作者所應得的與實際所獲得的工作滿意間之差距；若所應得的大於實際所獲得的工作滿意則差距大、滿足程度低；反之差距越小，則滿足程度越高。

3、參考架構說

Smith, Kenkall與Hulin（1969）認為一個人的工作滿足是一個人根據其參考架構對於工作的特徵加以解釋後得到的結果，因此某一個工作情境是否影響工作滿意，還涉及個人能力、工作經驗和與他人比較等其他因素。此說強調工作滿意具有多種層面，認為工作滿意取決於各種工作相關條件的滿足感受。一般認為工作構面為五到八種，其中最共同的構面為：工作內容、上司、金錢報酬、升遷、工作環境與工作夥伴。

4、需求滿足型定義：

工作滿意是人們對其所擔任的工作角色與其工作特徵所產生的情感或態度 (Williams and Hazer, 1986)，當工作者把工做好完成，會得到的樂趣和感覺 (Griffin and Ebert, 1991)。此說將工作滿意視為需求的滿足，亦即工作滿意是個人於工作過程中所或的經驗體會，此經驗體會令個人獲得需求上的滿足。

綜合上述，研究者認為工作滿意度是指「個人在工作中對於工作情境的感覺，或個人需求所達成情形的主觀性情感反應與態度」，亦即工作滿足是一種對於工作本身的性質、升遷、薪資、福利、工作環境、組織制度等的情緒反應。此多個構面可以加總成爲一整體性的工作滿足。

Robbins (1991) 認為，工作滿意度是工作態度的一種，學者多以自陳式量表或問卷、投射測驗法、直接觀察法與面談法等方式測量態度。其中最有效而常用的爲自陳式量表法，此類態度量表通常注重對態度之評價面的測量，換言之，它們的目的在決定受測者對刺激主題所抱持的好惡、贊成與否、同意或不同意態度 (葛樹人，民85)。在量表的發展上，最有貢獻的是在1930年代創設了「等距量表法」(method of equal-appearing intervals) 和「總加評分法」(method of summated ratings) 的塞斯通 (L.L. Thurstone) 和李克特 (R. A. Likert) 二人。Likert 式量表法由於比等距法簡單，信度、效度亦不遜色，因此是態度測量上最常用的工具 (葛樹人，民85)。

工作滿意度量表，一般學者較常用的有明尼蘇達滿意問卷 (Minnesota Satisfaction Questionnaire)、工作描述指標 (Job Description Index)、需求滿意問卷 (Need Satisfaction Questionnaire)、教師工作滿意問卷 (Teacher Job Satisfaction Questionnaire)、工作診斷量表 (Job Diagnostic Survey) (莊靜宜，

民89；謝金青，民81）。茲介紹如下：

1、 明尼蘇達滿意問卷（MSQ）：

明尼蘇達到滿意問卷是由Weiss等人（謝金青，民81）發展出來的。此問卷分長式及短式兩種。長式問卷有100題，短式問卷有20題，可衡量工作者工作構面的滿足及一般滿足。由於長式具有較佳的信度及效度，因此較普遍使用。

2、 工作描述指標（JDI）

工作描述指標是由Smith等人（1969）所發展的工作滿意度調查表。內容包括五個獨立的分量表，分別是報酬（pay）、陞遷（promotion）、督導（supervision）、工作本身（work）、及工作人員（people）。各個分量表的總和即為整體滿意度的分數，計分採李克特三點量表（符合、無法決定、不符合）。

3、 需求滿意問卷（NSQ）

需求滿意問卷是Porter根據差距理論所發展出來的工作態度問卷。每一道題目包括兩個子選項，各子選項的分數分別代表「應該」及「現在」的分數，由1到7，分別圈選分數後，由「應該」的分數減「現在」的分數，其值即工作滿意的分數。分數愈高代表工作愈不滿意。

4、 工作診斷量表（JDS）

該量表係由Hackman和 Oldham（1975）所編製，可以測量工作者的一般滿意度、內在動機滿意度及特殊滿意度。

上述各量表中以工作描述指標（JDI）最為國內外多數研究者所採用，且評價較高（Dunn & Stephens, 1972）。

透過對國防役男工作滿意度的調查，可瞭解國防役男對自我生涯實現的認同程度，並可藉以探討其對役男未來生涯發展的影響。

三、工作滿意度相關理論

工作滿意係指個人對工作的情感態度或取向。在早期的工作滿意相關研究，大多認為員工的工作滿意與組織的生產績效、員工的歸屬與疏離具有強烈的關係；而後期的研究強調工作滿意與個人人格特質與社會因素的關係，亦即工作滿意的高低代表著工作環境是否提供個人有否充分發揮之機會，亦可代表組織是否提供個人公平與合理的目標（鍾燕宜，民75）。較具代表性的工作滿意理論說明如下，（紀炳煌，民87；林景深，民87；葉晶文，民93）：

1、馬斯洛需求層次理論

Maslow（1954）認為人類行為由不同需求所引發，由高而低分為自我實現需求、尊敬需求、社會需求、安全需求、生理需求五個層次，當較低層次的的需求獲得滿足，較高一層的需求隨之產生，但必須要完全滿足低層需求，即可追求更高層的需求。各層次之間沒有明確界線，往往相互重疊。此理論認為工作特性若能滿足個人的需求層次，則會導致個人工作滿足；反之，若工作特性無法滿足個人之特殊層次需求，則個人會不滿足（Robbins, 1998）。

馬斯洛理論說明員工工作行為，當員工薪水太少或工作安全感被威脅時，員工就會特別重視工作的這些層面，當問題改善後員工即會重視同事之間與主管間關係，以追求更高的滿意需求。此理論常被運用來解決組織問題，組織為激勵員工，必須提供成長或擔當責任的機會。員工的自我實現需求一旦被啟動與滿足

後，將會刺激員工慾望，管理者必須能尋求員工的需求，達到提昇組織生產力之目標。

2、Herzberg（1959）雙因子理論（Two-Factor theory）

Herzberg 指出人類動機與滿足是由雙因子來控制。影響工作滿意與否是由兩個相互平行彼此獨立的變數，導致工作滿意的因素稱為內在激勵因素（motivation）是與工作活動本身有關的心理滿足因素，有此因素存在可增加工作滿意與效率；至於產生不滿意的因素稱為外在保健因素（Hygiene）係與工作環境有關，（張添洲，民 82）例如薪資、與上司關係、人際關係、工作條件等。增加工作滿足的因素，稱為激勵因素（motivators），例如給予員工責任、器重、成就感、升遷機會、成長與挑戰機會等。

（1）保健因素：

又稱非滿足因素，多屬工作外在因素。保健因素如果存在，會引起不滿意或消極態度；當保健因素未能提供時，組織成員就無法對工作感到滿意，且其到達某種程度後，就無法再激勵組織成員。保健因素內容包括：組織政策與管理、上級指導、工作條件、薪資、上級或同事關係、地位、工作保障。即這些因素若不存在，將使員工感到不滿足，但即使這些因素存在，也不能帶給員工滿足，只能維持員工不感到不滿足。

（2）激勵因素：

又稱滿足因素，與個人因素有關，不但能激勵個人且引導組織成員心理成長需要的工作因素。激勵因素如果提供則會有滿意感存在，其內容包括成就、認可、工作本身、責任、升遷、成長的可能性。換言之，這些因素的存在，可使員工感

到滿足、工作更賣力，但若這些因素不存在，並不致造成員工的不滿足。

3、Alderfer的ERG理論（1969）

Alderfer（1972）將Maslow的需求層次理論簡化，分為生存需求（Existence）、關係需求（Relatedness）、成長需求（Growth）等三類需求：

（1）生存需求：

為最低層次的需求，相當於馬斯洛的生理與安全需求，如工作中之薪資、福利、工作環境等。

（2）關係需求：

或稱社會需求，與他人互動的需求，以滿足個人之尊敬、肯定、隸屬感。這些需求強調與他人之關係，例如與同事、上司、部屬、朋友、家庭成員，相當於馬斯洛之社交與尊重需求。

（3）成長需求：

與個人自身相關之需求，如工作應有的挑戰性、自主性與創意性可提供成長機會與發展的需求，相當於馬斯洛的尊重與自我實現需求。

以上各層次一旦需求越不滿足，則追求的慾望越強；較低層次滿足越多，較高層次之需求越強；較高層次滿足越少、較低層次需求越強。個人在追求需求滿意時，會向上追求高層次之需求滿意，稱之為向前推進之滿意；但如遇挫折，會轉向下追求低層次之需求滿意，稱之為挫折後退。

而Alderfer與Maslow理論最大不同在於個人會在同一時間追求一種以上之需求滿足，當一種需求滿足之後，並不會自動產生較高層次之需求。

4、Vroom 的期望理論

Vroom (1964) 認為驅使一個人產生某特定行為的力量與他認為此行為所能導致的特定結果之評價與期望成正比，並依據此概念提出一套理論模式：「工作動機=期望*期望值」。

因此不論個體作何選擇，其行為不僅受到他對這些結果喜好的影響，也受到他相信這些行為可能達成程度的影響。亦即當企業員工視調薪為重要價值（高期望值），企業如能使其對於努力工作將可得到高度工作績效表現之結果（得到較高調薪）具高度期望，那麼調薪管理將可以有效激勵員工以達企業績效。

5、公平理論

公平理論最先由Adams (1963) 發展出來，Adams認為工作者的滿意程度乃決定於「自己工作所得與工作投入之比率」與「參考對象的工作所得與工作投入之比率」的比較結果，當得到相等的結果，就會覺得公平，因而產生滿意感；反之當個人認為自己付出和報償與他人之比值有很大的差距，則會覺得不公平，因而影響其工作滿意與工作績效。換句話說，Adams認為，工作者在比較過程中會以參考人物作為比較的標準，而參考人物可以是組織內或外的人物，例如相關工作職位的前任員工。倘若比較結果所得越相近，則越會感到公平；若相差越多，則越會感到不公平，進而導致不滿足，並會激勵此人採取行動以減少或消除該項不公平與不滿足，如要求增加所得或減少付出。

四、工作滿意度與離職意願

本研究旨在探討國防役對役男生涯發展之影響，而役男役畢後的生涯規劃當然為本研究之研究重點，因此可藉由工作滿意度與離職意願的文獻探討，瞭解役男役畢後的生涯規劃。

初期，學者在探討工作滿意度時，多以工作滿意與工作績效間的關係為主要探討目的，但逐漸發現工作滿意與離職意願之間存在的特殊關係，足以作為管理上之參考，也因此工作滿意度為乃成為在研究離職行為與離職意願時，被探討最多的變項。許多研究都指出工作滿意度與離職有顯著負相關存在，若能提高工作滿意度，則能有效降低離職率（Price, 1977; Mobley, 1978; Price and Mueller, 1981,1986; Blau and Boal, 1987; Good et al., 1988）。

針對工作滿意度所做的研究甚多，但由於牽涉的變項甚多，迄今仍未有一完整的模式將所有相關因素包含在內，現有的模式中，以 Seashore 和 Taber（1975）的模式較具參考價值；他們的模式主要在探討工作滿意度有關的前因及後果，並認為工作滿意度是受到個人與環境因素的交互作用影響，其結果會影響個人、組織以及社會的反應。

該模式之前因及後果變項說明如下。在前因變數方面，可分為個人因素與環境因素兩類。就個人因素而言可細分為：人口統計變數、穩定性人格特質、能力、情境人格、知覺與認知、暫時性人格特質等六類；就環境因素而言可細分為以下層次：政經環境、職業性質、組織環境、工作與工作環境。在後果變數方面，由不同程度的工作滿足，可以引發個人、組織和社會三個層次的不同主觀情緒性反應，而其中個人反應的內涵便包括了離職意願（葉晶文，民 93）。

而關於工作滿意度與離職意願的關係，可大致歸類如下（葉晶文，民 93）：

1、個人因素之相關研究

（1）性別：研究顯示女性因為生兒育女以及家庭因素使然，其離職率較男性高（Rita and Kirschenbaum, 1999）。

（2）年齡：眾多研究顯示，年齡越大，越不容易離職。一般而言，較為年長的人，負擔的家庭責任也越大，所以可算是比較穩定的員工，而許多的研究都支持此一說法（Mobley et al., 1979; Abelson, 1986; Cotton and Tuttle, 1986; Price and Mueller, 1986）。

（3）婚姻狀況：根據學者研究發現顯示，由於已婚者來自家庭責任的壓力較大，而使其離職意願較低；而未婚者則反之（Cotton and Tuttle, 1986; Hom and Griffeth, 1995）。

（4）教育程度：教育程度較高者，因具有較高的期望、較好的能力，可能會因有更好的工作選擇，而不願意留在同一組織（Mowday et al., 1982），Price（1977）的研究結果也支持此一說法。但 Mobley（1982）則發現教育程度與離職意願呈現負相關。但也有許多的研究結果發現教育程度與離職意願間無顯著的相關性。而根據我國民國九十一年主計處對於國內受雇員工動向調查結果顯示，教育程度愈高，則流動率也愈高。

（5）年資：一個人的服務年資越久，因為對組織的感情因素，所以離職意願會較低（Abelson, 1986）；許多的研究結果也都認為服務年資與離職意願間呈現顯著的負相關（Price, 1977; Cotton and Tuttle, 1986），值得一提的是 Seybolt（1986）認為服務年資在六至十二個月的員工最容易離職。

2、外在工作機會

根據學者研究指出，勞動市場的工作機會多寡與更換工作難易度會對離職行為有所影響。Michaels 和 Spector (1982) 認為當個人覺得自己有更好的工作機會時，離職的念頭將轉為實際的行動。許多的研究結果都發現外在工作機會多寡，與離職意願間具有顯著的正相關 (Price and Mueller, 1981, 1986; Cotton and Tuttle, 1986; Hom and Griffeth, 1995)。

3、工作相關因素

薪資、同事相處、工作滿意、專業化程度、教育訓練及家庭責任、升遷管道、領導方式、績效對離職意願有所影響 (Price and Mueller, 1986)。其中薪資滿足與離職呈現負相關 (Blau and Boal, 1987; Hom and Griffeth, 1995)。升遷管道的明確度與離職意願間呈現負相關 (Cotton and Tuttle, 1986; Blau and Boal, 1987; Good et al., 1988)。此外，同事間相處的融洽度會影響離職意願的高低，而兩者的關係為負相關 (Cotton and Tuttle, 1986; Blau and Boal, 1987; Good et al., 1988)。若員工覺得組織沒有提供內部升遷、訓練、支持，會減少對組織的承諾，並增加離職的可能性 (Taylor et al., 1996)。

另外，邱睦杰 (1994) 發現，管理導向的員工在工作本身、升遷及整體滿足構面均較創業導向員工為高；在探討個人變項與工作滿足的關係上，性別、工作年資、服務年資、目前職位層級皆會影響個人對工作滿足看法。

林景深 (1998) 指出，性別、學歷、年資、職位會對個人的工作滿足程度，包括工作本身、薪資、同事、上司、升遷等產生不同程度的影響 (吳筱茹, 2001)。

第四節 本章小結

由本章文獻探討我們可以發現，屆齡役男正值實際進行生涯相關探索活動，以試探各種職業機會和可能的選擇的時期。而其生涯探索活動到了到了具體化階段時，則會藉由試探階段的經歷去做更進一步的生涯選擇，並進入專業化階段，個體便開始依照自我選擇的目標，做出各種適切的生涯準備。

之後，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，試驗該工作成爲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。

由此可見，役男於入伍服役時的年齡，恰好是個體職涯發展的關鍵基礎期，易言之，此時期任何與生涯有關的規劃與決定，對於個體未來的職涯發展有相當根本長足的影響。

依據Super所言，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，此時期重點在尋找職業上及生活上的穩定。

然而，對於選服國防役的役男而言，雖然服役後，能夠得到職業生活的穩定，但相對而言，卻無法從事如Super所說的各種嘗試與試探活動。換言之，選擇服國防役的役男被迫省略、或僅能進行短暫的職涯試探活動，即被迫達到職業穩定

的情況。

在探討生涯相關概念以及影響生涯發展的因素後，本研究發現，影響個人生涯規劃的因素，大致可歸類為個人內在因素與外在環境因素；而本研究主題國防役制度乃屬於外在環境影響因素之一。由此可知，兵役制度的確會對青年生涯造成影響，但其影響內容為何？程度為何？則是本研究所欲繼續探討的。

另根據文獻探討結果，發現工作滿意度不僅僅為影響生涯發展的重要因素，更可作為描述與評量工作的工具。本研究主旨乃在於探究國防役對役男生涯發展的影響，希望能夠釐清役男選服國防役的原因，並檢視其實現程度，最後再藉由其實現程度及役男未來生涯規劃間的關係，探討國防役對役男的生涯有何影響；因此，本研究將藉由工作滿意度的調查，瞭解役男對於服役單位與內容在其生涯規劃中的實現程度。