生涯規劃

CAREER PLANNING

徐南麗

摘要

生涯規劃是影響護理人員工作專業化、事業化、留任、離職率及工作滿意度的主要原因之一。本文僅就生涯規劃之定義、影響生涯規劃發展因素、生涯規劃三步曲，生涯規劃如何實施，生涯規劃的優點及如何邁向成功之路加以介紹。期盼每一位護理姊妹都能做好今生及來世的生涯規劃，發揮潛能邁向成功之路。

關鍵詞:生涯規畫

前言

每次筆者給學生上課、辦理新進人員職前訓練或到各醫院專題演講，講到生涯規劃時一定會先問對方是否聽過生涯規劃這個名詞?是否執行「生涯規劃」?對自己了解多少?剛開始時回答(前五年)「聽過」或「規劃生涯」的人寥寥無幾，這幾年來才有逐年上升的趨勢。去年到北京、上海、長沙、重慶、武漢等地專題演講，多數人也都沒聽過生涯規劃這個名詞，對未來沒有夢，多半迷迷糊糊的過一生，每日「吃飯、睡覺、看電視」三步曲，不知人生目的為何?本文謹將生涯規劃定義，編列在那種課程中?影響生涯規劃因素，生涯規劃三步曲，怎樣規劃 ?如何實施?生涯規劃的優點及如何突破瓶頸邁向成功之路，與大家分享。

生涯一定要規劃嗎?

這個答案是肯定的。生涯規劃是什麼?各國學者專家各有不同的說法。如果說世界上有三種人:第一種人一輩子只做一項工作 ;第二種人一輩子不斷跳槽換工作;第三種人則是照自己的生涯規劃，配合外在世界的需要，不斷擴展自己認知的領域及視野，開創機會。當然比較起來第三種人走的人生是比較有意義的，因較能掌握先機。您是否希望自己被命運擺佈，或是開拓未來創造自已美好的明天呢?如果你選擇後者，那生涯一定要規劃。

生涯規劃在何種課程中上?

生涯規劃通常是屬於護理行政六大管理過程中的一個過程，這六大管理過程是：(1)資料收集(2)規劃(3)組織(4)人事管理(5)領導(6)控制。

生涯規劃可列在規劃的過程，如個人規劃、組織規劃中上，也可列在人事管理，如選人、用人、了解千里馬、人力資源開發及人力資源應用中提到。一般有組織的公司在新進人員職前訓練時即會將該公司對培訓個人職業生涯規劃藍圖與新進人員分享，以帶

領新人進人專業領域，有些學校則列人輔導課中學習。廣義的說，任何課程都可提到，只是廣度、深度不同而已(徐、林、秦、李，民86)。

生涯規劃的定義

Super(1953,1980)在美國心理學雜誌曾發表生涯的定義，他認為生涯是一個人生命過程申所扮演各種角色的總和與結果。 Morrison與Zebelman(1982)認為生涯是含個人發展、家庭發展及生涯發展三個概念組合的。Rowland(1992)認為護理人員在臨床、教學、行政及研究不同領域中，各階層人員具有不同教育背景與工作分類，是進階性的。一般學者提到「生涯」是指人的一生生活或事業，包括人的生命之旅，現在和未來是整體的。佛家有云:「過去因，現在果。現在因，未來果」。這一生要怎麼過?當下對自己的了解與努力，確定今生及來生的規劃是很重要的。

規劃是指打算、預估、掌握、開拓及發展。生涯規劃是一個動態，是一個過程，在發展過程中，前一段會影響現在及未來。在生長發展階段中，有得有失，有進有退，有成長有退步，有成功有失敗。因此有人說「真正的生涯是在挑戰中仍有發展」，化危機為轉機。而「真正的輔導是在挫折中仍延續」，是指人要不斷的接受挑戰，在挫折中找出失敗的原因再嘗試、再出發。因為「失敗是成功之母」，多失敗一次記取教訓，就離成功之路不遠矣。發明大王愛迪生不就是最好的例證嗎?

影響生涯規劃及發展之因素

護理人員是否會選擇護理工作當終生「事業」，而不祇是「工作」而已，是一輩子願意無怨無悔投人的職業?與(1)個人人格特質(2)處世性向(3)對生涯規劃了解(4)角色認同(5)家庭因素(6)家庭支持(7)對專業認同(8)對未來有光明的前途及(9)院方是否配合實施生涯規劃有關。而影響生涯規劃的因素很多，大體可分個人因素、家庭因素、組織因素及環境因素等。

個人因素與年齡、教育背景、工作年資、工作科別、工作職位、興趣、留任意願、對護理的使命感、對護理工作之喜愛及有無生活工作目標有關。Porter(1991)及Savickas(1984)指出年齡較大、工作年資久、在專科病房擔任行政工作、對護理有興趣及有使命感是影響生涯規劃發展因素。

家庭因素是指個人婚姻狀況、家人、父母、先生及子女是否支持這份工作、是否提供支援，家中是否有病人需要照顧及家中經濟情形等因素有關。MorriSon及Zebelman(1982)，辛(民82)，洪(民82)指出有家已婚者、有子女者、家有病人者及有人支持者較能肯定護理專業。

組織因素是指組織工作氣氛、是否有專業地位、有好的在職教育、專科訓練、進修機會、進階制度、升遷機會、與護理人員和其他工作人員人際關係及相處是否融洽等因素有關(蕭，民83)陣Swansburg(1993)提到在組織中有好的教育訓練制度、建立進階制度、通暢升遷管道、有良好的進修機會是護理人員願把工作當事業而留下來的因素。在環境方面與醫院的福利設施，如:是否有托兒、托老設備、有上下班交通車、有休閒娛

樂中心、上班環境是否舒適及是否有一展長才之空間有關。

生涯規劃三步曲

有人說生涯規劃三步曲是：(一)了解自已，(二)了解工作世界，(三)尋求適合自己的位置，也有人提到生涯規劃五步曲，本文謹舉三步曲為例:

一、了解自己

你了解自已嗎?在做生涯規劃之前，首先要給自己做一趟心靈之旅，發現自我，對自我做個人分析。了解自己是什麼樣的人?我能做什麼?我的能力在那?我的長短處是什麼?我有何技巧?我內在動機是什麼?我表現的行為如何?我的潛能在那?我對由已的評值如何?我對人生的滿意度如何(表一)?此滿意度是以Likert五分法表示，一分表十分不滿意，二分表不滿意，三分表部份滿意，四分表滿意，五分表十分滿意。我最滿意的是什麼?我最不滿意的是什麼?別人對我的看法如何?

表一　對人生滿意度自我評估

（1分表十分不滿意，5分表十分滿意）

個人健康	3.0分
工作事業	4.4分
休閒社交	3.2分
財務經營	4.1分
自我成長	4.0分
婚　　姻	3.0分
子　　女	3.8分

Armstrong發表過，「人生的七大智慧」，這七大智慧是: (1)語言的智慧(2)感受空間的智慧(3)音樂的智慧(4)動作靈敏的智慧(5)數理邏輯的智慧(6)人際交往的智慧(7)認識自我的智慧。

我具備了多少?先評估自己在七大智慧中的長短處(表二)，才能截長補短，在護理生涯中創造一片天空，發揮自己長才。一般而言，護理人員七大智慧皆應具備。因護理工作是全球性、國際性的，因此要有語言智慧。工作場所多變，對工作場所來回距離要有空間距離觀念不要浪費體力。護理照顧對象合病人、家屬及健康的人，照護對象各行業也是千變萬化的。要懂得音樂、文學、藝術、科學才能增加對人的了解。護理技術更是不可缺的工具，要有動作靈敏的智慧，要能清楚藥物劑量，有數學觀念，才能勝任工作。要能愛人、關心別人，了解自我及增進人際交往關係，在工作上展現全方位及尊業化的智慧，才是一位好的白衣天使。

表二　人生七大智慧自我評值
（1分表十分不滿意，5分表十分滿意）

語　　言	3.3分
感受空間	2.4分
音　　樂	3.2分
動作靈敏	2.1分
數學邏輯	4.6分
人際交往	3.0分
認識自我	2.7分

二、了解工作世界

Wright在「成功的職業生涯規劃」一書中提到，良好的事業是人生成功的一一半。如何選擇適合自己、適合外界的工作環境，做好市場分析，需要明智決擇的。1996年智謀雜誌登出未來七大熱門工作偽:(1)金融保險(2)資訊服務(3)商業(4)醫療保健(5)文教休閒(6)工程師(7)公共及個人服務學。

在第四大熱門工作「醫療保健」中，由於人口高齡化、慢性病人增加，職業病防治受到重視，人對品質要求提高及心理問題層出不窮。因此醫療保健、居家護理、物理職能治療、心理治療師和醫療行政人員成了熱門工作。很高興預測護理工作在未來世界的空間是寬廣的。

三、尋求適合自己的位置

不是每個人，都要追求博士學位或升教授或成為臨床專家，因每個人的聰明才智不同、能力不同、命運不同、環境不同、努力奮鬥程度不同及需求不同，均會影響所佔的角色。因此「適才、適用」，選一份工作是自己喜歡合適的工作是很重要的。如果要大學生當一輩子服務生，或把博士當秘書用，做一些影印文書工作，或要護理博士做例行鋪床、擦澡等工作，並不是說不可以，而是成本太高。這些例行工作博士去做也不一定會比護士及護佐做得更好。適才適位才是最佳選擇。

在組織架構圖中，所佔的位置代表角色及工作領域範圍。國父曾說，人的天賦才能有三種，一是先知先覺的發明家，二是後知後覺的宣傳家，三是不知不覺的實行家，聰明才力愈大者，當服務千萬人之務，造千萬人福;聰明才力略小者，當盡其能力，服百人之務，造百人之福。因此認識自己的聰明才智，人人以服務為目的，身體力行，做良好規劃走出自己的路或由伯樂辨識千里馬，皆可打開屬於自己的空間。

現代人的生涯規劃

生涯規劃是整體性、系統性、全方位的。余朝權博士(民80、81)提到人的生涯規劃內容有個人、家庭(婚姻)、財務、社交（人際關係)、事業(工作)及其他(生活)(表一)。生涯規劃應是整體的，只是需求比重不同而有差異。如果事業成功，婚姻家庭失敗，也不算幸福、快樂的人生。如果有好的婚姻家庭，事業不如意，工作感到一籌莫展，自己沒有成就感或工作匱乏無力，才能不得伸展，縱有滿腔抱負，懷才不遇，有「出師未捷

身先死，常使英雄淚滿襟」之憾，終生鬱鬱不歡，有何快樂之有?因此工作、婚姻及生活中最好找到平衡點，在最恰當的時候做最恰當的選擇。如有衝突要考量得失利弊，做智慧的選擇。選擇時要有前瞻性、預估性的看法，才是萬全之策，同時與決定有關之風險也要一併考量，得失自己負責。既已審慎選擇自己所愛後，當愛你所選擇的，盡量做到完美追求卓越。

生涯規劃如何實施

生涯規劃實施步驟正如三步曲一樣，首先(一)要了解自己、訂立事業及人生目標，(二)要分析過去、幫助自我了解、自我擬訂定追蹤方案及(三)發展行動計劃。如護理生涯規劃在臨床工作上有護理師及護士能力分級制度。如何規劃自己、充實自己，在臨床領域由 N1->N2->N3->N4->臨床專家(Specialist)、護理執業師(Nurse Practitioner)或晉升為->護理顧問(Nursing Consultant)，是有進階性的。

一般而言，護理人員能力分級大致可依工作而分以下四種:

N1---一般病人之護理

N2---重症及困難病人之護理、團體互利指導

N3---團體護理指導、新進人員或護生指導

N4---單位護理問題專案討論、護理行政業務、協助護理研究調查之設計

在教學領域如何由助教+講師->助理教授->副教授->晉升教授。在研究領域中如何由研究助理->技術助理員->助理研究員->副技師->技師->副研究員->晉升研究員。在行政領域中，如何由護士、護理師->副護班長->護理長->督導->副主任->主任->副院長->院長->行政院長->副總統->總統。是需要訂立人生目標，排出時間表及行動方案才能一步步達到目標的。踏上人生旅途生涯規劃進階之路，有人在旁輔導當可收事半功倍之效。人生若能確定自己要走的路後，訂立目標，排出工作計劃，擬出追蹤項目及發展行動計畫，半年一回首，持之以恆，必有收穫。

生涯規劃的優點

顯而易見的，「生涯規劃」最大優點就是在生活和工作上有具體目標。有目標知道自己要走的路，才能集中力量，努力朝向目標方向邁進。因此在人生的旅程知道自己要走那條路，如何走，走到那裡，生活工作重心就會由被動轉為主動，由被人操縱轉向自我負責，由空想轉為力行，由退縮轉為進取，由悲觀轉為樂觀。在工作規劃、目標管理及時間表中依序進行，一步步成長，看到小目標、中目標到大目標的形成，積小步為大步，積小成功為大成功後，對自己有更多的自信心，心胸自然會變寬。胸懷大志，幫助自己成長，也希望別人成長。能鼓勵別人，幫助別人也等於幫助自己。能化被動為主動，自然能掌握未來，建立成功的人生。

如何邁向成功之路

有人說人生的目的是在追求精緻的人生，什麼是精緻約人生?精緻的人生(余，民80、81)石幾個指標，如:

◆追求自我，為自已而活

◆追求快樂

◆擁有一個滿足身心的窩

◆尋覓良師，助已發展潛能

◆突破事業生涯瓶頸，發展良好事業生涯

◆做一個內外在兼備的成功上班族

什麼是成功?什麼是失敗?成功與失敗，分界點在那裡?有人說失敗是成功之母，失敗是成功的開始，成功與失敗，一念之間全決定於自己的想法。同樣的考試，有人考 99分仍不滿意，有人考60分及格即心滿意足。到底人生的目標應訂在高標準、中標準還是低標準呢?人生如爬山，目標一定要爬到山頂?還是爬到半山上或是起步就好呢?在人生的旅途中，有失敗有成功;有退步有進步;有悲觀有樂觀。成功的人都有共同點，就是能做到晉升十法的優點(余，民80、81)，晉升十法是：(1)隨時保持良好績效(2)讓績效看得見(3)主動爭取責任(4)與有潛力的主管建立關係(5)培養接班人(6)少求名利，多發揮影響力(7)可接受責重權輕的事實(8)勿接受不勝任的工作(9)勿在同一職務待太久(10)儲備第二種技能。

失敗的人較易犯事業生涯十病，十病就是十大障礙。使你無法突破瓶頸不得晉升的絆腳石是什麼呢?(1)興趣太廣泛(2)興趣太狹義(3)經常跳槽(4)走人死胡同(5)無法表達自己(6)經常被辭退(7)工作提不起興趣(8)工作與理想時常衝突(9)工作期望從未實現(10)工作倦怠。

如何取長補短，訂立目標，突破瓶頸，達到自己的理想，是要靠不斷努力，持之以恆。不斷修正，不斷進步，精益求精，生命才會更璀璨的。

結論

成功的人除了有目標，有理想，能運用時間做好時間管理外，最重要的就是要能掌握自己的路，而這條路應具有挑戰性、具體性及能達成的，更最重要的是自己喜歡的 ，其正想要的。希望每個人都能做好今生及來世之生涯規劃，突破生涯迷惘，圓人生之夢，走出自己的一片天空 。

參考資料

余朝權(民國81)．生涯規劃技巧．台北:長程。

余朝權(民國81)．卓越的前程規劃．台北:長程。

辛秋菊(民國82)．生涯發展、離職傾向其及關係之研究一以製造業與服務業為研究對

象．淡江大學管理科學研究所碩士論文。
李晶、丁躍華譯.Wright Bridget,A.著(民國84)成功的職業生涯規劃．台北:方智。
洪明玉(民國82)．護專學生護理生涯發展量表(NCDl)修訂報告。弘光醫專學報，21，175-200.
徐曼瑩、林綽雲、秦慧珍、李玉蟬(民國86)．生涯規劃．台北:華杏。
羅吉台譯，Armstrong,Thomas 著(民國83)．人生的七大智慧．台北:方智。
蕭予伶(民國83)．臨床護理人員之組織承諾、組織留任與專業留任的相關性研究。台北醫學院醫學研究所碩士論文。
Morrison,R.S.,& Zebelman, E. (1982) . The career concept in nursing. Nursing Administration Quality, 7(1), 60-68.
Porter, R.T..& Porter, M. J. (1991). Career development: our professional responsibility. Journal of Professional Nursing,7(4),208-212
Rowland. H. S.,& Rowland. B. L. (1992) Nursing Administration Handbook. Maryland.Aspen. Savickas, M. L. (1984). Construction and validation of a physician career development. Journal of Vocational Behavior,25,106-123.
Savickas, M. L., (1984) . Construction and validation of a physician career development. Journal of Vocational Behavior,25,106-123.
Super,D.E.(1953) ． A theory of vocational development. American Psychology,8,185-190.
Super,D.E.(1980). A life-span, life-space approach to career development. Journal of Vocational Behavior,16,282-298.