

## 生涯規劃：跨理論假設與實施策略

梁湘明

香港中文大學

本文旨在探討生涯規劃的基礎假設、目標和策略。文中提出了八個生涯規劃的假設。這些假設由發展性的事業理論綜合而來，亦建基於存在和人本輔導信念。這些跨理論假設可作為輔導工作者的指引，用以界定生涯規劃的焦點和目標。最後，本文亦探討一些生涯規劃常用的策略，以及不同策略的用途和差異。

事業發展 (career development) 和事業諮詢與輔導 (career guidance and counseling) 在西方社會已是一個頗具規模的學科。在美國，Frank Parson 於 20 世紀初開展了以青少年為對象的事業諮詢工作，並提出了首個解釋事業抉擇的 trait-factor 理論，這可以說是事業發展和輔導的起點 (例如 Zunker, 2002)。隨着社會和經濟的發展，以西方文化為基礎的事業輔導專業亦漸趨成熟，成為一門具獨立學術、理論、研究和實踐方法的專業。事業發展和輔導有廣闊的應用領域，包括應用在中小學、大學、多元文化社區、商業機構等；亦可用以服務不同年齡和背景的對象，例如學生、青少年、中年人，以及任何正在尋找事業和工作方向的人士。

---

本文部分內容曾發表於澳門大學教育學院主辦之「21 世紀亞太區學校輔導工作」研討會 (2005 年 12 月)。本文通訊地址：梁湘明，香港新界沙田，香港中文大學，教育心理學學系。電子郵箱：smleung@cuhk.edu.hk

---

事業發展和輔導於近年在亞洲華人地區亦漸受重視（例見 Leong & Pope, 2002）。台灣發展了不少事業輔導和生涯規劃（career and life planning）的本土文獻、方法和工具，而生涯規劃亦成爲小學，中學和大專院校的學生發展重點。在香港，由於近年經濟不景，事業發展和輔導亦是輔導工作者很關注的課題。協助青少年成功地從校園過渡到工作世界（school-to-work transition），是教育和輔導工作者面對的重大挑戰。在中國內地，隨着社會的開放，中學和大學畢業生亦逐漸享有選擇職業和工作的自由，事業發展和輔導亦成爲學生輔導工作的要點。內地經濟正迅速發展，與就業、事業和生涯有關的問題亦日益增加，規劃事業和生涯亦成爲每一個人的重要任務。

雖然生涯規劃在亞洲華人地區有很大的實踐需求，但很多輔導工作者對生涯規劃和事業輔導的概念仍然很模糊（梁湘明、黃美微、李淑賢、林建榮，2002）。本文希望跟大家分享筆者對事業輔導和生涯規劃的一些看法。本文首先界定何謂生涯規劃，並澄清生涯規劃、事業輔導和就業輔導等名詞在觀念和實踐上的差異。本文亦會從生涯規劃和事業發展的理論中，綜合出一些筆者覺得較爲重要的基本信念和假設。這些跨理論的假設，可以作爲生涯規劃工作者理論的依據。最後，本文提出一些生涯規劃的策略給輔導工作者作參考。

## 生涯規劃的定義

在探討生涯規劃的基礎信念和假設前，讓我們先界定何謂生涯規劃。與生涯規劃有關的一個觀念是事業發展。事業發展是一個以生命發展階段（life stage）爲焦點的觀念，將事業抉擇看爲在生命歷程中不斷演變的任務（Super, 1980, 1990; Vondracek, Lerner, & Schulenberg, 1986）。Tolbert（1974）把事業發展看作一個終生的歷程，在漸進的人生階段中，人透過工作者的身分和角色持續地發展個人的信念、價值觀、才幹、能力、興趣、性格及對工作世界的認識。因此，事業發展亦是個終生不斷了解和認識自己及所身處環境的過程。而事業輔導的核心目標，是協助當事人透過與工作有關的角色，尋找配對個人特質的環境，從而發揮和實踐自我。

近年，不少學者提出生涯規劃這觀念（例如 Bolles, 2005; Gysbers, Heppner, & Johnston, 2003）。生涯規劃是一個較事業發展和事業輔導更「整全」的觀念，強調不能只規劃事業，而是要全面計劃人生。當事人要釐定人生和事業目標，建立職志（或召命，即是英文的 vocation），並透過不同的人生角色（例如工作者、學生、子女）和活動（例如工作、學習、休閒），在不同的生涯場所（例如辦工室、家庭、社區）中實踐這些目標。洪鳳儀（2000）亦同意生涯規劃是一個全面計劃未來的過程，她給生涯規劃以下定義：

一個人盡其可能地規劃未來生涯發展的歷程，考慮個人的智能、性向、價值，以及阻力、助力，做好妥善的安排，期望自己能適得其所，而不是一顆擺錯位置的棋子。（頁 48）

其實我們每天都會計劃工作和生活，在不經意中已規劃了生涯。不過，有效的生涯規劃是一個刻意（deliberate）的過程，要求當事人反省和思考，了解自己，清楚自己處身的環境和限制，排列優次，訂出目標，並以行動實踐。因此，本文提出以下生涯規劃的定義：

生涯規劃是一個深思熟慮的過程，讓人能整全地規劃一生，包括生命中重要的範疇，如工作、學習、人際關係和閒暇。這過程也要求人在其社會環境中按步驟積極地實施所定的計劃。

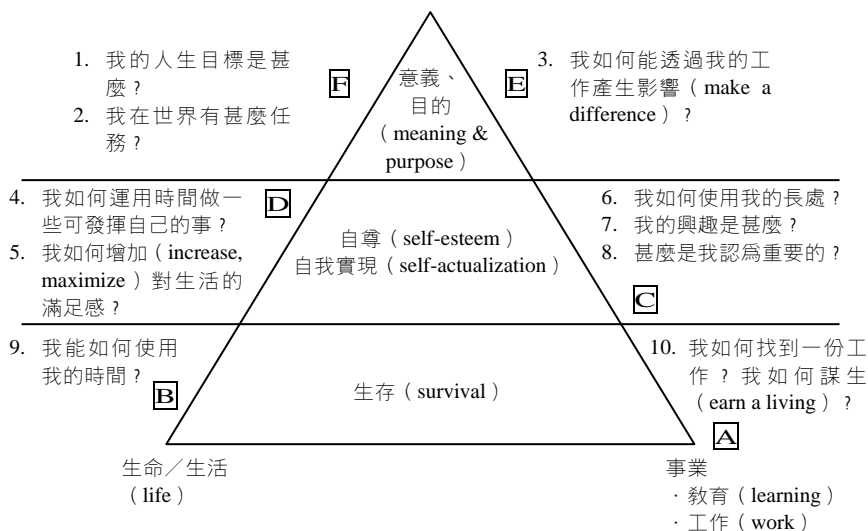
輔導工作者常常以為就業輔導、事業輔導和生涯規劃是相同的觀念。其實，這三個觀念在目標上有頗大的差異。我們可從圖一理解它們的相異之處。圖一顯示了在面對生涯抉擇時當事人可以提出的問題。這些問題可分成三個層次類別，分別是生存（survival）、自尊與自我實現（self-esteem and self-actualization）和意義與目的（meaning and purpose）等。這些問題亦可同時被分成兩大類：第一類是與工作和學習有關的問題，第二類是與休閒和工餘活動有關的問題。以上的問題分類可以說明就業輔導、事業輔導和生涯規劃的不同目標：

1. 就業輔導（employment counseling）（圖一 A 位置）—— 當事人問的是如何能夠找到工作，這通常是一個與「生存」有關的問題。

輔導員的主要目標是幫助當事人找到工作謀生和賺取足夠金錢糊口，以滿足當事人最基本的生存要求。若當事人的需要是在學習方面，那麼目標便是幫助當事人找到進修和升學的途徑，滿足當事人在學習歷程中的生存需要，這亦稱為升學輔導（educational counseling/planning）。

2. 事業輔導（career counseling）（圖一 A 和 C 位置）—— 當事人不單問如何能夠找到工作，同時亦在問「我是誰」（who am I）和「我可以做甚麼」（what can I do）等問題（圖一 C 位置）。輔導員要幫助當事人探索和明白自己，包括能力、興趣和價值觀等，協助當事人思考和列出配合自己的職業和升學途徑，然後作出事業抉擇，找尋適配的工作，發揮才幹與潛能。
3. 生涯規劃（career and life planning）（圖一 A 至 F 的所有位置）—— 當事人問的首要問題，是與人生意義和目的有關的問題（圖一 E 和 F 位置）。輔導員要幫助當事人探索人生和事業目標，建立職業志向，並在不同的生活場所（例如辦公室、家庭、社區）和活動（例如工作、學習、休閒）中實踐這些目標。

圖一：從與生涯有關的問題看就業輔導、事業輔導和生涯規劃的不同目標



輔導員要評定當事人的需要以決定輔導的取向。若當事人正急需找工作，就業輔導可能是最適切的取向。若當事人並非處身於「危急」中，輔導員便可將輔導的層次提升到事業輔導或生涯規劃。其實，生涯規劃是最全面的輔導取向，因為過程中包含了人生方向和目的之界定、認識自己，以及行動實踐等重要步驟。

生涯規劃是每個人生命歷程中的一項重要任務。對青少年來說，從學校過渡到工作世界（例如梁湘明等，2002；Worthington & Juntunen, 1997），過程中要面對很多與人生和事業有關的抉擇，包括升學、學科、培訓、技能進修及職業等選擇。青少年在實踐升學和事業計劃時亦要掌握和運用不同的生涯規劃技巧，例如認識自己和環境、抉擇能力、求職能力、自我管理能力等。對在職的成年人來說，尋覓工作的意義、在工作環境中的發揮、人際關係、時間分配和如何「扮演」不同人生角色等，都是充滿挑戰的人生任務。人若已擁有所需的「生涯規劃」態度、認知和技巧，便能有效處理這些在成年階段出現的任務。

## 生涯規劃的假設

本節將提出八個有關生涯規劃的基礎假設。這些假設是輔導工作者在進行事業和生涯輔導過程中可採用的基礎信念。它們建基於存在與人本（existential-humanistic）的輔導信念（例如 Corey, 2004; Wachtel & Messer, 1997），相信人是個尋找意義（meaning seeking）和具獨特潛能的個體，亦相信抉擇（choice）和責任（responsibility）是一個人成長的重要課題。同時，這些假設亦建基於發展性的事業理論（developmental career theories），特別是 Super（1980, 1990）的事業發展理論，以及基於 Super 發展理論的事業結構理論（career construction theories）（Savickas, 2002）。這些事業理論都相信事業選擇和發展是一個實踐自我和意義的歷程。

### 假設一

生涯規劃的首要信念，是每一項職業對社會都有其獨特的貢獻和重要性。雖然在社會上，職業有不同的聲譽和地位（Gottfredson, 1996），

但我們相信，大部分職業都能夠對人和社會帶來正面的貢獻。工作者若能在其崗位盡心盡責，便能發揮獨特的貢獻和重要性。生涯規劃和輔導要協助當事人建立職業志向，並願意成爲一個勇於發揮，爲國家、社會和他人作出貢獻的工作者。

## 假設二

生涯規劃工作者相信人不是一個只會向環境作回應的個體。人擁有夢想和理想（例如 Bolles, 2005），亦有尋求生命意義和方向（夢想）的動力。人會積極地在環境中尋覓有意義的事物，包括適合自己的職業。若發現了理想事業，人便會積極向前。當人發現自己對某些方面具興趣和潛能，而環境亦給人正面的肯定和評價，便能引發實踐理想的內在動力，驅使人變得更積極和進取，建立正向的生命目標。反之，若一個人在環境中常被否定，他不會相信自己有實踐潛能和發揮興趣的機會，亦會忘卻了自己實踐理想的內在動力。

## 假設三

生涯規劃要求我們整全地探索過去、現在和將來（Gysbers et al., 2003）。了解過去，有助了解我們的性格、興趣、能力和價值觀等個人特質。反省和回顧過往的經歷，亦可幫助我們移除一些成長的障礙，讓我們重建自信，建立發揮的空間。探索現在的境況，使我們清楚身處環境中的機與危，了解社會和不同職業的現況，確定自己的身分，建立職業志向。面對將來，我們要按照從探索過程所發現的「生涯主題」作生涯抉擇，並訂立短期、中期和長遠目標，一步步接近夢想。

## 假設四

生涯規劃應探討個人如何「扮演」人生中的不同角色和身分（例如作為兒女、學生、休閒者、公民、工作者和持家者的角色），以及這些角色彼此之間的互動關係和影響（Gysbers et al., 2003; Super, 1980, 1990）。事業輔導工作者常常只會將重點放在工作者的角色，但這並不足夠，原因是：

1. 我們的人生目標是與不同的生命角色有關的（例如與家庭有關的角色和任務），而夢想亦會融合在這些角色裏。在生涯規劃的過程中，輔導員要與當事人探討這些角色和身分的先後次序、互動和衝突，幫助他們了解和平衡這些角色對自己的要求。輔導員更要幫助當事人評定甚麼角色和任務是最重要的，使他們的每一天都對準生命目標而行。
2. 工作者角色並不能整全地滿足個人的興趣、能力、性格、需要和價值觀，我們要透過規劃不同的生命角色，才能邁向多元的人生目標，提升生命的滿足感（life satisfaction）。
3. 當人邁向不同的發展階段，人生角色的重要性亦會轉變。例如，當成年人選擇結婚、組織家庭、生兒育女，配偶和父母親的角色便變成重要。輔導員要協助當事人面對「新」和「舊」的生命角色，整理和更新人生目標和規劃生涯環境的「新」元素。

## 假設五

生涯規劃的一個基礎信念，就是人可以透過不同的活動（例如工作、學習、餘暇活動等）達致生命的意義、目標和夢想（Bolles, 2005）。例如，人可以從工作中幫助別人，但亦可以在學習和休閒活動中達致同樣目標。其實，有些生命的目標是不能透過工作而達致的。能夠在日常生活中平衡工作、學習、餘暇等活動，是生涯規劃的一項重要任務。

## 假設六

生涯規劃的起點是要探索和認識自己，包括夢想、理想和目標；亦包括個人特質，如需要、興趣、價值觀和技能等（Gysbers et al., 2003; Holland, 1997）。這些有關個人特質和喜好的資料的總和，就是我們生涯規劃的主題和藍圖。這個假設並非低估了環境的重要性，而是相信先要自知，才能在環境中找到所需。面對環境中的限制甚至逆境，我們仍然相信人有能力尋找到可實踐人生目標的出路。這是一個對人較樂觀的信念，輔導員要「相信」，當事人才會「相信」自己。「自知」和「相信」是實現夢想之路的起點。

## 假設七

要在社會環境中實踐事業和生涯計劃，當事人須作仔細的考慮，亦很可能要作出不同程度的妥協（Gottfredson, 1996; Super, 1990）。在實踐事業計劃時，當中存在許多可操控及不可操控的因素。可操控的因素包括個人對工作性質的選擇、要求、態度、熱誠、投入感及不斷「自我增值」的動機等。不可操控的因素包括個人年齡、性別、種族、成長背景、勞工市場、經濟狀況和別人的看法與偏見等。在甚麼時候要堅持理想，在甚麼時候要作出妥協，當事人要詳細考慮和作出抉擇。以下是一些面對妥協的原則：

1. 要作出有關職業和學業的選擇時，我們除了要確定首要選擇外，亦需預先想好「後備選擇」（backup plans），並認識這些後備選擇是甚麼。若預先有足夠的心理準備，在得不到首選時，亦能接受不太理想的次選。
2. 我們首要的選擇可能是「完整」的理想和夢想，但次要或後補的選擇卻並不等如理想和夢想的完全破滅。例如，當事人的首要選擇是當醫生，因為醫生可以幫助別人和拯救生命；但若考不上醫科，當事人亦可透過次要的選擇（如當教師、推銷員）幫助和關心別人。因此，後備的選擇亦能達到部分甚至大部分的理想和夢想。
3. 有很多學者相信，我們不一定要追求一個「很好的選擇」（a very good choice），一個「不錯的選擇」（a good enough choice）已經足夠（Gottfredson, 1996; Schwartz, 2004）。輔導員要幫助當事人衡量甚麼時候要堅持追尋「很好的選擇」，甚麼時候樂於接受一個「不錯的選擇」。
4. 實現生涯夢想，當事人要付上代價。輔導員要幫助當事人明白要努力才有成果，妥協不等於失敗。要得到一個「不錯的選擇」，其實亦要付上不少努力。

## 假設八

生涯規劃並不容易。規劃人生的技巧和方法，是可以從輔導和教育的途徑中學習得到（例如 Gysbers & Henderson, 2000）。生涯規劃教育



和輔導有一個宏觀目標，是幫助當事人建立可用於不同人生階段的生涯規劃態度、認知和技巧。生涯規劃教育和輔導可以在人生不同階段實施。例如在小學，我們可以幫助學生建立自信，鼓勵他們嘗試不同的活動和發展不同的興趣；在中學，我們可以幫助學生漸漸認識自己，建立初步的人生方向，並探索如何在學業和工作世界中實踐自己。對青年人和成年人，我們要幫助他們建立職業志向，勇於面對生涯的現實，鼓勵他們堅持追尋夢想的決心，透過不同的角色和身分實踐多元的人生目標。

以上對生涯規劃的跨理論假設，是建基於輔導和事業發展理論（例如 Brown & Associates, 2002），用意並非代替現有的事業理論。若生涯規劃教育和輔導能建基在這些假設之上，便能發揮更全面的成效。筆者希望這些假設可以成為輔導和教育工作者的理念基礎，使他們在生涯規劃工作上有清晰的焦點。同時，筆者亦希望輔導和教育工作者能在他們的生涯中活出這些假設，讓當事人看見這些假設是可以在每一天的生活中實踐出來。

## 生涯規劃假設應用於華人地區

以上的生涯規劃假設，當應用於華人地區時，亦有不少的難處和限制。第一，在傳統的華人社區，家庭、社會和國家的需要往往要排在個人的理想和夢想之上（Leung, 2002）。在規劃生涯的過程中，面對家庭對個人的期望，社會和國家的要求，以及結構上的障礙和限制（例如經濟、政治和社會的條件），當事人很容易感到沮喪，因為個人夢想似乎是個遙不可及的境界。面對這種反應，輔導員要清楚明白當時人的感受和想法。其實，在生涯發展的歷程中，每個人都很可能要作出不同程度的妥協（假設七）。輔導員要幫助當事人與環境（例如父母親）協商，看看能否從溝通中找到「雙贏」的方案。輔導員亦要鼓勵當事人堅持，明白達得夢想可有不同的渠道，一個「不錯的選擇」與夢想的距離不一定很遠。最後，就像圖一顯示，事業夢想只是生涯夢想和意義的一部分。我們亦要把對國家、社群和家庭的意義和承擔納入夢想和理想之內，因為生涯規劃同時要考慮如何在現實中實踐工作者、子女、父母親、配偶、休閒者和國民等不同角色和身分（假設四）。

第二，在經濟發展強勁的亞洲華人地區，工作和事業發展往往成爲很多人生命的中心。若職業佔據了生涯的大部分空間，要同時投入其他生涯活動（例如學習和餘暇）和兼顧不同的生命角色（假設三和四），實在非常困難（例如 Chan, 2003）。在這情境下，輔導員要幫助當事人回顧個人的生涯意義和目標，排列生涯角色和活動的優先次序，並重新反思甚麼是最重要的。經過了「深思熟慮」和「刻意」的思考過程，相信當事人可以在有限的環境中作出調整。此外，從發展和預防的角度看，生涯活動和角色的平衡亦應該包含在學校和大學的生涯規劃課程中，讓年青人在進入工作世界前已能掌握一些處理生涯角色衝突的方法。

第三，華人社會很注重學業和職業成就（例如金樹人，1997；Leung, 1995），因此個人的夢想亦常與超凡的成就有關。很多青少年會定出較高的學業和職業目標，當不能達到這些「夢想」時，便會感到很失敗，甚至放棄繼續追求夢想。輔導員要幫助當事人處理內心的挫敗感，使能明白學業和職業夢想只是生涯夢想的一部分。此外，輔導過程亦要協助當事人認識自己（假設七），尋找較爲「現實」的夢想和定出具體的實踐方案。其實，甚麼才是「現實」的夢想，實在要當事人才可決定。一個現在不是太現實的夢想，經過當事人的規劃和努力，可能在將來會變成現實。

## 生涯規劃的策略

在生涯規劃和事業輔導的文獻中，提到了不少可用來輔助青少年發展的策略。生涯規劃的介入（intervention）方法，是任何可用以提升個人規劃生涯能力和促使事業發展的輔導活動（Brown, 2003; Spokane, 1991）。每個人在不同的人生階段，都要面對和處理與生涯有關的問題，輔導員要按着當事人的發展需要作出適切的介入方案。很多學者（例如 Gysbers et al., 2003; Spokane, 1991）都相信事業和個人發展是不可分割的部分，而生涯規劃和輔導往往要處理個人的心理困擾（例如自信、性格）和一些與心理發展有關的成長經歷（例如失敗的經驗、家庭經驗）。

因此生涯輔導和心理輔導並不能分開進行，輔導員須同時運用心理和事業發展的理論和技巧，才能有效協助當事人。

Spokane（1991）將生涯規劃策略分成五大類：

1. 提供生涯和職業資料——這包括提供當事人有關職業的文字資訊、小冊子、互聯網資訊、職業招聘資訊等。當今資訊泛濫，輔導工作者要幫助當事人分辨甚麼是有用的資訊，並探索所得資訊如何能用於面對當前的生涯和事業抉擇。若當事人對自我已有認識，並有相當的動機，提供資訊是個適切的策略。
2. 當事人自主的探索活動（self-directed activities）——這是一些要求當事人按着指示填寫、反省和跟進的生涯或職業探索活動。要完成這類活動，當事人需要有相當的動機和自省能力。同時，指示的內容要清晰，使當事人可獨立地完成任務。
3. 生涯教育課程——這包括常規性的生涯規劃課程、求職面試技巧課程和求職技巧工作坊等。不少研究發現（例如 Oliver & Spokane, 1988; Whiston, Sexton, & Lasoff, 1998），生涯教育課程是一個既有經濟效益亦有明顯果效的介入方法。生涯教育要按着學員的發展階段和需要而設定，課程內容亦要包括規劃生涯的態度、自我認知方法和技巧等元素。生涯教育可藉多元的教育和輔導方法進行，包括授課、小組活動與分享、個人習作、評估測試和專題講座等。生涯教育課程可以有系統地實施於小學、中學和大專院校。雖然生涯教育課程是一個結構較強的策略，但導師亦可按個別學員的特殊需要而提供適切的輔導。
4. 生涯輔導小組——生涯規劃和輔導可用小組方式進行，例如探索事業興趣小組和生涯規劃成長小組。生涯輔導小組和生涯教育課程不同的地方，是前者可以按每個學員的特殊需要而設定內容。此外，生涯輔導小組一般較少運用授課方法，亦不會有完整的課程結構。學員可個別分享自己的生涯困惑，組長會運用團體輔導的技巧引發組員表白、探索和自我認識。若小組能夠發揮團體治療功能，

便能促使學員發揮成長動力，克服障礙，面對當前生涯任務。因此，生涯輔導小組是一個團體心理介入的策略。

5. 個人輔導——要處理一些較為複雜的生涯或心理問題，輔導員可以為當事人提供個別的心理輔導。在輔導過程中，當事人可以得到輔導員的全面關注，從而建立互信的輔導聯盟。若當事人的人際關係能力較弱，個人輔導比小組輔導更為適切。

以上的生涯規劃策略，有些比較強調生涯規劃的「教育」（education）（例如上述第 1、2、3 類），而另一些則比較「強調」個人的重整和治療（例如第 4、5 類）。以教育為主線的策略，着重資訊、觀念和技巧的傳遞，輔導工作者可同時協助多名學員，因此成本較低。以治療為主線的策略，着重深入的探索、啟發和移除障礙，因此成本較高。治療元素較強的方法要引用心理輔導的技巧，輔導員必須有足夠的心理輔導培訓。因此，要決定用哪個類別的策略，輔導工作者須考慮受助者的需要，以及時間、資源和輔導員能力等因素。

## 結 論

作為生涯規劃工作者，我們要持守樂觀的態度，相信每個人的成長動力，鼓勵當事人把握對生命和生活所擁有的操控（control）（Bolles, 2005），並選擇不作環境的受害者。本文提到，輔導員對工作、事業和生涯規劃的信念是相當重要的，因為這些信念直接影響輔導工作的焦點、目標和策略。生涯規劃是很重要的人生任務，我們要幫助當事人刻意地規劃生命，鼓勵他們將自己的能力和才幹用於不同的人生角色中，使他們的今天和明天活得更豐富、更有意義。

## 參考文獻

- 金樹人（1997）。《生涯諮商與輔導》。台北，台灣：東華。
- 洪鳳儀（2000）。《生涯規劃》。台北，台灣：揚智文化。
- 梁湘明、黃美微、李淑賢、林建榮（2002）。〈生涯規劃：青少年的事業發展與輔導〉。《青年研究學報》，第 5 卷第 2 期，頁 38-49。

- Bolles, R. N. (2005). *What color is your parachute?: A practical manual for job-hunters and career changers*. Berkeley, CA: Ten Speed Press.
- Brown, D., & Associates. (2002). *Career choice and development* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Brown, D. (2003). *Career information, career counseling, and career development* (8th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Chan, P. O. E. (2003). *Career development of men and women in dual-career families in Hong Kong — A qualitative study*. Unpublished doctoral dissertation, The Chinese University of Hong Kong, Hong Kong.
- Corey, G. (2004). *Theory and practice of counseling and psychotherapy* (7th ed.). Belmont, CA: Thomas/Brooks/Cole.
- Gottfredson, L. S. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 179–232). San Francisco: Jossey-Bass.
- Gysbers, N. C., & Henderson, P. (2000). *Developing and managing your school guidance program* (3rd ed.). Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Gysbers, N. C., Heppner, M. J., & Johnston, J. A. (2003). *Career counseling: Process, issues, and techniques* (2nd ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choice: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Leung, S. A. (1995). Career counseling and development: A multicultural perspective. In J. G. Ponterotto, J. M. Casas, L. A. Suzuki, & C. M. Alexander (Eds.), *Handbook of multicultural counseling* (pp. 549–566). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Leung, S. A. (2002). Career counseling in Hong Kong: Meeting the social challenges. *The Career Development Quarterly*, 50(3), 237–245.
- Leong, F. T. L., & Pope, M. (Eds.). (2002). Challenges for career counseling in Asia [Special Section]. *The Career Development Quarterly*, 50(3).

- Oliver, L. W., & Spokane, A. R. (1988). Career-intervention outcome: What contributes to client gain? *Journal of Counseling Psychology, 35*(4), 447–462.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149–205). San Francisco: Jossey-Bass.
- Spokane, A. R. (1991). *Career intervention*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior, 16*(3), 282–298.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197–261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Schwartz, B. (2004). *The paradox of choice: Why more is less*. New York: HarperCollins.
- Tolbert, E. L. (1974). *Counseling for career development*. Boston: Houghton Mifflin.
- Vondracek, F. W., Lerner, R. M., & Schulenberg, J. E. (1986). *Career development: A life-span developmental approach*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Wachtel, P. L., & Messer, S. B. (Eds.). (1997). *Theories of psychotherapy: Origins and evolution*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Whiston, S. C., Sexton, T. L., & Lasoff, D. L. (1998). Career intervention outcome: A replication and extension of Oliver and Spokane. *Journal of Counseling Psychology, 45*(2), 150–165.
- Worthington, R. L., & Juntunen, C. L. (1997). The vocational development of non-college-bound youth: Counseling psychology and the school-to-work transition movement. *The Counseling Psychologist, 25*(3), 323–363.
- Zunker, V. G. (2002). *Career counseling: Applied concepts of life planning* (6th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

## **Career and Life Planning: Trans-theoretical Assumptions and Strategies**

This article examined the underlying assumptions, objectives, and strategies of career and life planning. Eight assumptions derived from developmental career theories were discussed. These assumptions were also grounded in the humanistic and existential counseling theories. The significance of the eight trans-theoretical assumptions in relation to the goals and objectives of career and life planning was examined. In addition, several categories of commonly used career and life planning strategies were introduced. The differential utility of these strategies was discussed.