

夾腳拖鞋物戀：一位女性設計師之認同敘說

潘佩蒂 王思峰 蔡淑梨

摘 要

二十世紀末以來，「認同」不僅是學術界的重要提問，也是現代人的重要議題，組織與職場同樣難以迴避此議題。「敘事認同」意指認同之敘事性意識結構性質，「認同敘說」意指探索與建構認同的敘說歷程。本研究中，一位女性設計師在社會機制與條件支持下，動用了包含潛意識、直覺與情意之全方位意識資源，進入解構與重構母子盒的歷程，轉化了傳統與現代的糾結對立，重構出能統合過去、現在與未來的敘事認同「夾腳拖鞋物戀」~讓自己作為傳統與現代間的介質，一方面保有與昇華對童年與家庭之真實原生情感，一方面也凸顯出「傳統現代轉化」為其優勢能耐與風格，回應了自我發展需要，也回應了職場發展與組織需要。最後，透過對此認同敘說歷程之反映，本研究提出四點論述，以供企業諮商師與組織諮詢工作者參考。

關鍵詞： 認同、認同敘說、敘事認同、企業諮商、生涯

王思峰 輔仁大學心理學系（通訊作者，056393@mail.fju.edu.tw）

潘佩蒂 輔仁大學織品服裝學系

蔡淑梨 輔仁大學織品服裝學系

緒 論

書寫完本文後，作者一直猶豫於要投稿至管理類期刊或心理類期刊。本文引用的文獻主要包含心理學領域、管理學領域，也包含少部分社會學文獻，文章性質大抵是跨界的，不易清楚定位所屬領域。假如將論文分為實質方法內涵、視域背景兩部分，本文的實質方法與內涵大抵屬「諮商心理」範疇，但所處脈絡背景則屬「職場與組織」範疇。對管理領域讀者而言，其能清楚瞭解脈絡背景，但對進入實質方法內涵或有困難；相反的，對諮商領域讀者而言，應很能把握實質方法內涵，但需要切換職場與組織的背景，方能精確捕捉到本文價值正在於跨界交界處：以諮商(counseling)領域而言，為「企業諮商」(workplace counseling)或「員工諮商」(employee counseling)(陳若玲，1999；楊明磊、林淑萍，2010；劉焜輝，1988)；以組織領域而言，為歷程諮詢(process consultation)與諮詢心理學(consulting psychology)(王思峰、劉兆明、李志鴻，2007；李志鴻、王思峰、劉兆明，2007)。

對諮商領域而言，企業諮商或員工諮商是其次領域。美國心理學會於 1946 年設立諮商心理學分會初期，即將就業及職業諮商視為諮商心理師的工作範圍，林家興(2005)亦主張，政府與工商機構乃是心理師的合適工作場所之一。然而，在林家興、謝昀蓁與孫正大(2008)對諮商心理師執業現況調查中，企業組織被併入「其他」執業機構選項，選擇此一「其他」選項作為主要執業機構者僅有 1.83%，次要執業機構者僅為 12.05%。這或許顯示，不論在台灣的學界或業界，企業諮商仍位處邊陲的位置。

對組織領域而言，組織心理學家 Edgar H. Schein(1987, 1988, 1999, 2009)所提出的歷程諮詢，在管理領域被視為組織發展(organizational development)的一支，在心理領域則大抵屬諮詢心理學的範疇，美國心理學會即設有第十三分

會諮詢心理學會(Society of Consulting Psychology)，並出版列於社會科學引文索引資料庫之期刊《Consulting Psychology Journal: Practice and Research》。然而，組織發展雖引入台灣三十年(鄭伯壘，2007)，但如任金剛(2003)回顧文獻所指出的：「組織發展對台灣的學術界或實務界而言，就像徐志摩的再別康橋，悄悄地來，悄悄地走。」這結論或許是較跨張些的說法，但這也顯示，不論在台灣的學界或業界，諮詢心理學也是位處邊陲的位置。

然而，邊陲也意謂著創新與機會。在美國蓬勃發展的企業諮商與組織諮詢領域，以往在台灣雖未能普及，但這樣的差距或許反而意謂著缺口：包含研究轉化與創新的學術缺口，以及社會與產業需要的實務缺口與機會。本研究即定位於跨領域交界處(心理與管理、諮商與工商心理)的探索性研究，將諮商與諮詢的工作方法，挪移到設計與品牌的範疇，以期能為企業諮商與組織諮詢領域之知識網絡(nomological networks)，貢獻一些新元素。

具體而言，本文首先將指出「認同」是一個普遍議題，職場個體與組織皆無法自外於此，並回顧文獻中兩種方法學取向與其結果，並稱之為「敘事認同」與「認同敘說」，進而指出「敘說」此方法應能有效地回應「認同」議題，而且，此回應不僅關乎個體之職場心理健康，更也是個體或組織的競爭優勢來源。其後，在探索性研究的基調下，本研究將呈現一位女性設計師的認同敘說，說明其如何在認同敘說歷程中，轉化了傳統與現代的糾結對立，重構出能統合過去、現在與未來的敘事認同「夾腳拖鞋物戀」～讓自己作為傳統與現代間的介質，一方面保有與昇華對童年與家庭之真實原生情感，一方面也凸顯出「傳統現代轉化」為其優勢能耐與風格，回應了自我發展需要，也回應了職場發展與組織需要。最後，透過對此認同敘說歷程之反映，本研究提出四點論述，以供企業諮商師與組織諮詢工作者參考。

文獻探討與方法學回顧

一、認同為普遍性議題

自我認同在學術界有相當長的研究歷史，並有兩個高峰期。第一個高峰期為五〇~七〇年代，由 Erik H. Erikson(1950)出版《童年與社會》所促動，主要是心理學家所投入，並陸續提出各種發展理論與自我認同理論。認同(Identity)是 Erik Erikson 理論中的重要核心，建基於精神分析的學術傳統，Erikson 關切於生命跨度中自我(ego)與文化認同(cultural identity)的形成與發展，在其生命週期模式中，人們在不同階段中將面臨著不同文化任務與挑戰，若未能有效回應，則將面臨認同危機(identity crisis)或認同混亂(identity confusion)。以 Erikson 理論或後繼的 Neo-Eriksonian 學派而言，認同發展與建構是一輩子的功課，也是永遠的追尋。亦即，認同狀態(identity status)與自我發展(ego development)其本身即效標(Loevinger, 1966; Loevinger & Wessler, 1970; Marcia, 1966)。Torbert(1987)甚至認為企業家的自我發展成熟度乃是領導與組織變革之關鍵所在，其將衡量自我發展成熟階段之華盛頓大學語句完成測驗(Washington University Sentence Completion Test, WUSCT) (Loevinger, 1966; Loevinger & Wessler, 1970)應用於組織發展(Homewood, et al., 2004)。

不論是發展理論或生涯理論，所關切的範疇都涉及人生全程，但過去實務上卻主要應用於青少年階段。然而，二十世紀末以來，環境的快速變遷與複雜化，讓認同發展不再是青少年的專利，國族認同、組織認同、性別認同、階級認同等伴隨著政治生態改變、社會變遷以及結構性失業，也波及全球社會中相當比例的成年人，引發某種程度之認同混亂、甚或認同危機。在此社會脈絡下，社會學家遂以成年人為焦點，帶動另一波認同研究高峰期，促使認同議題重新成為學術界的重要提問。

在社會學大師 Anthony Giddens 於 1991 年

出版了《現代性與自我認同：在後現代之自我與社會》一書後，「認同」正式成為社會學所關切的核心議題。Giddens(1991)強調，現代社會制度與以前所有形式的社會秩序迥然有別，若不能加入「認同」概念，就難以掌握社會的現代性、以及現代的社會。簡言之，一方面，現代性完全改變了日常社會生活的實質，影響到了我們經歷中最個人化的那些方面，譬如以工作而言，約聘、人力派遣、短期雇用等社會機制，讓相當比例二十~三十多歲的成人經歷到如「流浪教師、飄移工作者」這樣的存在性焦慮經驗。與此焦慮並存的則是厭倦：「焦慮是因為不確定將發生些什麼事，厭倦是因為已經知道將發生些什麼」(Sennett, 2007)，在求生存的飄移工作中，只得重複作自己能作與擅長作的事，以期能獲得更高的雇用機會、更符合指標化績效評估之表現。而這樣焦慮與厭倦並存的經驗，已不再是少數人的特殊經驗，而是快足以突破形成世代集體經驗之門檻(柯維玲, 2012)。

焦慮與厭倦並存之情感經驗背後所隱含的，即為「認同」，且此不僅是個體自我認同，也是社會集體的認同危機與認同混淆。而這又回頭影響到社會制度，譬如，在工作方面，雇主轉向為不期待員工的組織承諾、寧可高薪挖角也不愛自己培育人員，整個社會不僅私部門大量使用人力派遣，教育部門、社會部門與公部門也大量使用短期約聘。政治方面亦然，國族認同與文化認同可說是台灣政治與選舉制度演變的重要動力之一。亦即，自我認同與社會制度的跨層次複雜糾結與互動，成為理解現代、社會與自我之重要角度。

二、方法學與文獻回顧：敘事認同、認同敘說

上文說明了「認同」為現代人的普遍議題，故成為學術界的重要提問。為了回應此普遍性議題，在文獻中敘事或敘說(Narrative)這個語彙開始與認同(Identity)關連起來，藉以探究成人的認同與發展。文獻中大抵有兩種方法學取向，可表徵成兩個新語彙：敘事認同(Narrative

Identity)、認同敘說(Identity Narrative)。

所謂敘事認同意指「敘事性的認同」,「認同」被視為主體,反應著特殊個體或某群社會群體,譬如外省人的國族認同;而「敘事」則為修辭,反應著「認同」這個主體的性質,譬如外省人國族認同為一種敘事性的意識結構,集體記憶透過敘事的形式來承載,或者其集體記憶或集體意識的形式本身就是敘事性的(Hall, 1990; Plummer, 1995; Polkinghorne, 1988; Ringmar, 1996; Somers & Gibson, 1994)。

除認同社會學外,人格心理學家 McAdams(1995)亦有類似看法,其認為自我有三層:第一層為不因脈絡而異的個體傾向與特質(trait),為一種陌生人理論,人格測驗所測量的正是這一層的人格,其大致是相對穩定,不會因時間與空間而有多大變化,屬不依於脈絡(context-free)的人格;第二層則是會因時間、空間與角色等脈絡而異,存在於人與環境的互動中,為一種脈絡立基(context-based)的人格,如:動機、因應策略、防禦機轉、生命任務、領域技能、價值觀等,McAdams 統稱其為個體關切(personal concern);第三層則為個體與自己的過去、現在與未來對話所建構出來的自我認同(identity),具有高度的建構性,為一種建構性(constructive)的人格,其乃人們對自我進行概念發明之自我概念,對現代成年人有其特別意義。假若說人格第一層的形式為心理測驗可測量得到的「特質」,那麼 McAdams 認為「認同」這第三層人格的形式,即為一種敘事性結構:「人們同時是歷史學家與歷史~說故事者在說故事中創造了自我」(McAdams, 1992),亦即,人們是以「敘事」的認知形式來發明與記憶第三層人格。

在組織領域中,八〇年代全錄 Palo Alto 研究中心的人類學式研究中,亦注意到專業工作者的意識結構為敘事形式之現象:Orr(1990)研究全錄之影印機維修工程師,發現公司對維修工程師工作存在個人化的假設,乃在其教育訓練中發展出一堆手冊、準則以及課程,然而,維修工程師從這些個人化假設下的管理與訓練

中獲得的卻有限,甚至視為干擾。維修工程師的社群運作乃是集體性的,他們採用的知識語言,並非教育訓練中所得的概化知識,而是以故事或經驗性的行動知識所發展出的共同語言與共同記憶,其基本語彙與思維之單位是敘事,而非定律或準則。建基於這些研究,Wenger 等人發展出學習的社會理論(Social Theory of Learning)與實踐社群(community of practice)之知識管理模式(Brown & Duguid, 1991; Lave & Wenger, 1991; Wenger, 1998; Wenger, McDermott, & Snyder, 2002),其認為:瞭解職場學習的最佳角度乃社群連結與形成後個人自我認同的改變,學習的核心精義乃成為專業實踐者(becoming a practitioner),而非學習實踐方法(learning about practice),新進者的學習重點並非知識的獲取,而是以合法外圍參與(Legitimate Peripheral Participation)的方式融入社群並取得角色認同。

既然認同的結構是敘事性的,那麼在進行認同議題之心理諮商或社會介入時,研究者們自然會提議以敘說為方法(Polkinghorne, 1988),此即所謂的「認同敘說」,此時「認同」被視為修辭,「敘說」則為主詞,反映著「認同的敘說歷程」,將敘說此研究方法應用於個體認同或集體認同之協助歷程:案主所經歷的是一種認同的敘說歷程,而協助者則以支持與促進敘說歷程為方法,協助案主釐清認同混淆、進行角色轉換、度過認同危機、重縫合(reunification)認同、建構認同等(洪瑞斌, 2005; 翁開誠, 2002; 夏林清, 2004, 2006; Ashforth, 2001; Bujold, 2004; Hall, 1990; McAdams, 1988; McAdams, Josselson, & Lieblich, 2001)。

在組織領域中,較常見敘事認同之方法角度,卻少見認同敘說角度之研究。國內研究者亦然,傾向於將敘事視為意識結構,探究組織田野中之知識、創業、品牌等的素樸經驗與現象(鄔榮霖, 2008; 鄔榮霖、王思峰、徐達光, 2009; 蔡敦浩、李慶芳, 2008; Hsiao, Tsai & Lee, 2006)。

總之,在認同為現代社會之普遍性議題下,

不論是心理學界或社會學界，皆嘗試回應此議題，而敘事認同（偏社會學）與認同敘說（偏心理學）則為其中的兩個支脈，這兩支脈主要立論邏輯大抵為：「認同」是以敘事性的形式，存在於個體之人格第三層，也存在於集體意識中；而當人們（不論是個體或社會）開始敘說出其生命故事時，乃是重新耙梳與建構這些故事情節與元素，並可能從中浮現與洞察到新的整體意象~認同。

另外，由於職場中的個體與組織亦身處在現代社會之時空，難以跳脫與迴避當代的認同議題，是以在組織領域文獻中，亦陸續出現敘事認同取向之研究，但在敘說認同取向上則相對少見。然而，若組織領域要更全面、更有效地回應當代認同議題的挑戰，那麼不僅需要「敘事」角度來揭露與呈現素樸的組織經驗，也需要「敘說」的角度，連結至組織的需要或職場工作者的需要，譬如：以敘說來促進組織發展、以敘說來促進個體的專業發展與生涯發展等。而在此之前，先需要有一套積極的立論基礎，概念化地說明「為何致力於認同，將有助於職場工作者與組織之競爭力與績效表現」，而不能只單採「這是當代普遍議題，無法不回應」的消極性邏輯，方能更有效地與企業人士溝通。

三、認同作為組織的重要能耐來源

以下本文將嘗試說明「為何致力於認同，將有助於職場工作者與組織之競爭力與績效表現」。為了更具象化，先由一個虛擬提問開始：您是一位企業諮商師（或組織諮詢工作者），一位企業朋友問您，在生涯研究有那些思路，能把生涯概念與組織運作連起來？

文獻中有兩種思路，前者以生涯為果、後者則以生涯為因：(1)員工生涯協助（或生涯管理）。與人力資源部門合作，提供外置式的生涯協助方案，或內置式地將生涯領域的理論與工具與人力資源選訓用留等功能結合之客製化方案，盡可能同時回應個體需要與組織需要 (London, 2002; King, 2004; Schein, 1978;

Verbruggen, Sels & Forrier, 2007); (2)生涯影響策略。聚焦於組織之關鍵人士，以生涯理論與視野，瞭解其生涯的工作史甚或生命史，因為這些關鍵人士的背景與互動，將隱約地影響整個組織的策略思路與組織認定，而由這些隱含理論的揭露與介入，將影響與提升組織能耐與競爭力 (Gunz & Jalland, 1996)。

策略對組織的重要性是無庸置疑的，策略也是管理領域的重要學科，該學科在學術發展歷史中，廣泛地汲取了基礎社會科學的養分，包含經濟學、社會學的網絡理論、心理學的組織決策理論等（司徒達賢，2010，頁 1-4）。王思峰（2009）則指出，心理學對策略領域的影響中，層峰觀點(upper echelon perspective)與策略生成(strategy formation)是兩個重要的連接點。

層峰觀點的首要論述為(Hambrick & Mason, 1984)：企業的策略選擇與行為乃是其層峰認知與價值的一種反映。在有限理性的認知論下，Hambrick 與 Mason(1984)以知覺過濾之資訊處理機轉作為其立論基礎：由於認知能力有限，經營群會以其背景、經歷、價值、認知特性、願景等，來進行選擇性知覺過濾，據以建構其所認識的世界，進而影響到所選擇的策略與經營行為，再影響組織績效。

層峰觀點為一種解釋性的理論模式，後續也有大量實徵研究支持了層峰觀點的解釋力 (Carpenter, Geletkanycz, & Sanders, 2004)。前文 Gunz 與 Jalland(1996)所提及之「生涯影響策略」思路，大抵為層峰觀點的進一步延伸。Donald Hambrick 以「除非先瞭解策略家們，否則你將無法完整解讀策略」傳神地表達了層峰觀點的精神(引自 Cannlla, 2001)，「生涯影響策略」思路亦然如此，並具有更進一步的實踐意涵：瞭解策略家們的生涯，將能更深度與更完整地理解與介入（或管理）策略生成。

若比對於前文 Giddens(1991)在認同社會學之主張：自我認同與社會制度的跨層次複雜糾結與互動，為理解現代社會之重要角度。層峰觀點與生涯影響策略之思路，大抵為 Giddens

理論在「組織」這種小型社會之中距版理論(middle range theory)，因此若不能加入「認同」等對個體層面（策略家）的深度理解，就難以掌握此小型社會（組織策略行為）的特性。進一步以 McAdams(1995)的三層人格論而論，層峰觀點大抵是以管理者的第一層與第二層人格來解釋策略的生成；而生涯影響策略之思路，則開始挪移到第三層，以複雜生涯歷史（認同為其總結性的建構）來理解企業家的策略生成。因此，以認同敘說的方法學，在職場與組織進行生涯與生命史的敘說時，不僅是關乎個體自我發展，更關乎於組織層面的特性理解與組織發展。畢竟，認同本身就是個體複雜生涯的自我建構與發明，當組織關鍵人士在進行認同敘說時，這個認同即開始有了重構的空間，而這樣的重新理解所帶來的洞察，也將牽動認同與社會間的複雜互動，讓個體層次與總體層次彼此微妙地相互牽動前進，策略即是其中的一環，而品牌與設計或為另外兩個重要環節。

在當今產業與消費生態下，品牌為組織進行內部與外部溝通的重要方式，亦為企業認定(corporate identity)的重要表徵。策略與行銷以往著重於橫斷面之市場與競爭面向，但隨著環境複雜化與快速變遷，內部能耐論與創新論亦愈來愈重要(Mintzberg, Ahlstrand, & Lampel, 1998)。學習論之組織文化理論認為，領導者（特別是創辦人）個體的生命與發展將強烈影響組織文化(Schein, 1992)，進而影響到企業內部對自我的組織認定(organizational identity)，並間接地影響外部人士所認知之組織形象(徐瑋伶、鄭伯壘，2003)。以此角度，形塑品牌時不僅需考慮市場定位，組織內攸關人士對組織與自我的認定與認同，亦為品牌優勢與能耐的重要來源。與品牌最攸關的人士莫過於創辦人與設計師，其個體的生命歷程痕跡或會隱晦而間接地反映在品牌精神與設計風格上。是以，品牌故事，往往就是創辦人或設計師的生命故事；品牌與作品，可能就是創辦人或設計師自我形象的外在延伸。

當然，認同與組織間微妙的牽動效應，很可能會因市場與產業特性而有所差異。借用性別研究的角度，或許較具「女性」內涵的組織或產業，會比「男性」內涵者更明顯。具體而言，文創產業、重視自我風格之設計、訴諸情感與情感高涉入之品牌，或即有較高的適用性。在這些狀況下，創辦人與設計師對自我生命進行敘說的耙梳歷程，不僅促進個體之自我發展，更有助於品牌與組織發展。2011年，我國服務業產值約占 GDP 的七成¹；2010年2月公布之《文化創意產業發展法》²，將文創產業列為國家重點發展之六大新興產業之一。在這樣的產業結構與願景下，「認同與組織間的微妙牽動效應」或許相當值得企業諮商師與組織諮詢者將其納入工作範圍，也相當值得企業人士將認同視為組織能耐的重要來源。

研究方法

本研究乃一專業工作經驗達十幾年之女性資深設計師（以下稱為傳主，反應第一作者書寫自傳民族誌之位置），以敘說為研究方法，於織品與服裝學系在職碩士專班之碩士論文研究期間，對自我生命經驗進行認同敘說之探究（潘佩蒂，2010）。其餘作者為其指導教授，以協同研究者角色，協同探究兩個提問：(1) 尋找一個最初的自己：透過認同敘說歷程，探索與建構傳主自身的敘事認同，藉以安身立命、錨定生涯與回應職場挑戰。(2) 認同敘說歷程之反映與歸納：透過回觀此認同敘說歷程，與生涯文獻與組織領域對話，嘗試發現與歸納一些論述。

以研究關係來說明研究方法而言，傳主位處「在生涯脈絡中專業工作者的認同建構與專

¹ 行政院主計總處國民所得統計摘要
(<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=28862&ctNode=3572&mp=1>) 顯示，民 100 年服務業產值為 9441534 百萬元，約占 GDP 之 69%。

² 全國法規資料庫入口網站
<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0170075>

業發展」之行動研究者的位置，其行動或研究步驟為敘說(narrative)、建構(construction)與前進(movement)；指導教授則位處反映性協同研究者之位置，其行動方法為傾聽、反映(reflection)與對話，特別是將理論視為概念性視框(frame)，讓場域文本與理論視框在反映過程中相會。但所有「建構權」是掌握在傳主自身、以傳主為中心，協同研究者則有「反映權」，功能在於拓展出更豐富與厚實的詮釋與建構之土壤（王思峰等人，2007；翁開誠，2002；夏林清，2004，2006；Argyris, Putnam & Smith, 1985; Schön, 1983），其中，McAdams(1995)的三層人格論則為貫穿反映者反映歷程之重要通盤理論(overarching theories)，生涯諮商學者Savickas(2005)之生涯建構論亦以三層人格論為其重要理論立基之一。

以文本詮釋來說明研究方法而言，文本有兩個階段版本，階段二本文即為傳主碩士論文，共十二萬三千多字，階段一文本則分散在一年半歷程中的寫作，約為階段二文本之1.5~2倍。以詮釋循環而言，階段一為局部詮釋，階段二為整體詮釋，實質上則是局部與整體來回反覆之寫作敘說、反映、重新命名、整體詮釋、意義建構與前進、再次延伸寫作敘說、反映…等，直至論文通過，傳主仍有向外延伸更多局部人生經驗單元之寫作敘說動機。特別值得注意的，階段一與階段二間不只是詮釋循環，更包含著具行動與改變意義的位移面向，亦即整個方法不是僅踩在詮釋學典範，更重要的是踩在實踐典範之上。亦即，如前文所標明的，並非僅是基於理解意圖之「敘事認同」取向，更是立基於建構與前進意圖之「認同敘說」取向。

一位女性設計師生涯認同之建構

設計的旋律~創意學習者

父親過世的那一年真的發生好多事，包含胃病轉成了潰瘍，因此暫停了研究所的學業。設計師的工作雖然不那麼枯燥，但是設計師會

遇到瓶頸，記得那一年做了好多的事情，包含學英文、學鋼琴、騎單車跑遍了好多地方，學鋼琴是否能幫助靈感與創造力，對我來說答案是肯定的，至少那年的流行企劃工作，進行的非常順利，我沒有買鋼琴，每天中午都會抽一小時的時間到公司附近師範學院的琴房練習。學琴一直是我很大的願望，有人會說，工作都忙死了哪來的閒情逸致，而我倒不這麼認為，每當我進入琴音的世界，我會忘記工作的不愉快，可以拋掉今天被客戶罵的窘境，在還沒學琴之前，到下班還是會牽掛著工作，牽掛著我的色彩沒配完，到隔天，臉上會掛著愁容然後對著一堆弄不完的配色。學鋼琴後，配色的效率大增，設計的慣性定律比較不會阻礙到創意的突破。我一直是個音感還不錯，卻是手腳不能平衡的人，在練琴時常常會手腦不能並用，不過練習會讓這些狀況變好，琴音的世界裡，可以找到跟工作相連的靈感。偶而設計企劃的圖片裡是需要帶到有劇情，有幻想力的物件時，學琴的那段期間，靈感較不會阻塞，我也很訝異這些串流進來的思緒，能讓設計工作發揮的更好。

外人的刻板印象中，設計是一種具美感性的創意工作，「設計的旋律」反映出設計師在外人眼中的社會形象。的確，創意為設計工作中的重要成分，也為傳主自我的一部份，但也僅是一部份，並非全部，伴隨著傳主突破人生重重逆境的韌力所在，卻是學習者(learner)的自我成分：父親過世的那一年…胃病轉成了潰瘍…暫停了研究所的學業…設計師會遇到瓶頸，記得那一年做了好多的事情，包含學英文、學鋼琴、騎單車跑遍了好多地方。然而，不論是創意我或學習我，都不是傳主最終自我選擇與建構的認同象徵。以McAdams(1995)的人格結構模式而言，創意我大抵屬於第一層的特質，學習我則屬第二層一人與環境互動所發展的動機、因應策略、領域技能、價值觀等個體關切，非等同於第三層之自我認同。觸及第三層的線索在於鋼琴象徵所勾出的童年記憶。

那個叫雪球的女孩

白皙的小女孩，坐在風琴前，彈奏著小蜜蜂、蝴蝶蝴蝶、只要我長大…，這是我第一次聽到風琴聲，在我國小一年級的時候，一堆像我這樣的好奇寶寶圍繞在風琴旁，我眼盯著那熟練的指法，以及那股神態自若的表情。她是我小學一位同班的好同學，叫溫小愛，就住在家鄉糖廠裡的軍人宿舍，父親是軍人。她就像是童話故事裡的白雪公主，有著吹彈可破的白皙皮膚，櫻桃小口，每當她彈奏著風琴時，總是靜靜默默，並對著周圍的喧嘩聲微笑…。

我總以為，不會寫字，就不會了解什麼叫感覺，當時的我，就是感覺到，對比的落差，一種人稱「羨慕別人」的感受，因為相較於我，皮膚曬的黑黑的，也沒學過什麼才藝。

小愛的父親很疼她，她是家裡最小的女兒，有一個姐姐兩個哥哥，而我一直以為她的人生會在寵愛當中幸福的過著，我們的熟識，在於我的主動，因為我總是繞著她，好喜歡跟她當好朋友。…某一天，小愛突然對我有個請求，她問我假日是否可以到她的新家陪她住，這是第一次我到別人家裡住，我感覺有些微的不安，不過我看她略有恐慌的神情，不像是她小公主般該有的表現，我回家告知父母，說我要外宿她家。父親知道是小愛請求我，也知道是在家裡附近，就讓我過去陪她。當我一進到小愛家，我問她，妳哥哥跟你姐姐呢？一向小愛不太愛說自己的事，這回我的好奇心，讓她對我說出了實情，她並不像別人眼中般的那樣幸福，父親突然的過世，讓她一下子從天堂掉到地獄，姐姐上台北工作，哥哥當兵去，這個家只剩她一個人，天阿！我真不敢相信，小愛竟然一個人獨自生活一段時間，偶爾哥哥收假，才會回來，我順道問了她，妳不是還有母親嗎？這時小愛沉默了不發一語，我只好停止追問。小愛說她不敢一個人睡，我感覺眼前這個小公主，跟我距離拉的更近，雖然我們是好朋友，但之前都只是那種裹著糖衣的保護外表，看不到深層。

…解決了恐懼這件事，小愛的臉上多了一些笑容…有一回，小愛說，她還有一些東西放在糖廠的老家，要我陪她過去拿，小愛似乎有些事想要讓我知道。跟著她跨過小火車的軌道，踩著掉了滿地的咖啡果實，來到了一排排泛著青苔的糖廠宿舍，小愛用她的鑰匙打開了房門，眼前的景象，讓我感到驚訝萬分，滿地的白紙垃圾，髒亂的客廳，裡面對著我傻笑的老婦人，不時低著頭，又不時念念有詞，這位老婦人好像曾經在路上遇過她，總是提著她空盪的菜籃，不斷的來回穿梭著，偶爾又會對路人咆嘯。「這這…是妳母親嗎…」，小愛又是不發一語，然後迅速的對我說，我們走吧。我明白小愛父親的走對她母親的打擊有多大，整個家就這樣毀了，小愛的哥哥姐姐為了不讓小愛跟發瘋的母親住在一起，所以買了新房。而那股沉靜的世故，常常出現在小愛對外的待人處世，唯有在我面前，她所呈現地真實一面，完全是兩個不一樣的人，我們都還以為她還是小公主，卻不知道她遭遇了這麼大的事，小愛總是對我說，姐姐會帶她到台北，就在不久的將來。

我之所以會感同身受，是因為我在小三的時候，開始面對母親的轉變，鄉下的母親，孤單的母親，破舊的老宿舍，破舊的老房子，我還小不懂事嗎？但為何當時流下憐惜的眼淚？

…小愛到了台北，會在每年的聖誕節寫卡片給我，上面屬名“雪球”，有時後一年兩封，有時後一年一封，她不多言，也不寫近況，就只寫著台北好多的草莓，至今我的記憶一直停留在那裡，沒有更新，沒有長大，那個宛若白雪公主的小女孩，就像聖誕夜飄過的雪球，一點一點的累積，直到雪球融化，流向大海。

沒有情感成分的認同是不易產生賦能(empower)的生涯選擇也不具指引作用的，認同總是參雜著情感成分，而情感卻總是複雜而糾結的。「雪球」象徵著童年的純真自我，是記憶中珍貴的內在小孩，這個內在小孩情感與對父親與母親的濃烈情感交織糾纏著，而對父母情感卻又糾纏於更大的社會脈絡中：匱乏與富裕、鄉村與城市、傳統與現代。父親與母親一

方面是深愛情感的源頭，另一方面卻也因父母的挫敗而承受著鄰里異樣眼光，「學習者」或是一種少年所能控制的生存策略，藉以保護父母、反擊社會：

立志不讓父母失望，因此努力的讀書，曾經老房子的外牆貼滿了考上大學祝賀紅帖，感受父母親喜孜孜的神情，幫母親讀，幫父親讀，能送的最好的禮物就是放心。

傳統與現代

社會邁向現代化的大變遷中，採用類似學習者策略藉以保護父母的劇碼並不少見。然而，身為設計師卻使情況更加糾結。「設計」本身即象徵，更是在觸覺、視覺與嗅覺上直接體現與表徵所謂的「現代」。相對於「現代」的另一端乃是「傳統」，然而，心底內在的純真雪球自我與深愛的父母親，卻是與記憶同處於幽暗深谷中的「傳統」。現代與傳統之對立與糾結，並不是學習者策略可解決的。學習者策略可以透過補償與光耀機轉來保護父母，但是補償與光耀機轉卻無力化解現代與傳統的對立糾結，甚至愈致力於發展設計成就（當潛意識中現代與傳統是對立下）就似乎愈壓抑住傳統端的童年與父母，將其推向更深邃的陰影中。

我並沒有從母親與父親離去的悲傷走出來，只是把這些苦痛隱藏在心底最深處，也從不把這些陰暗面寫下來，因為我害怕回想這一切，文本的寫作，再次經歷母親與父親離去的苦痛，從第一個字到最後一個字，淚水像水龍頭般的落下來沒有停止過，趴著讓自己的情緒回覆後，再次動筆，依然是這樣的經歷，好吧，就讓自己哭吧！何必那麼理性，何必要強迫自己，一直隱藏真實的語言。這份深刻的反省，像是每回迷失了自己，汲汲於追求工作的光環，忽略了身旁最重要的事物，彷彿糾葛的心境一直出現，內在那股陰暗面會在午夜夢迴不斷的湧現，快樂時會有落寞，揮霍日子感到罪惡感，常覺得自己不是個會享受快樂的人，悲痛的影子往往在快樂那一霎那席捲自己，在虛華的不實在中感到很困惑。我看見母親病榻之苦，我感受

父親午後的落寞，即刻的我追著過去失落的影子跑，又回到現實間。

作為安身立命的「認同」，需要統合過去、現在與未來。當學習者無法處理傳統與現代的對立糾結，那麼「認同」就不能立基於補償與光耀機轉，而或需立基於轉化機轉，將「對立」轉化與昇華成「互補、共融或辯證」。幸運的是，這種將對立轉化的功夫，不僅是心理學家所擅長，也是設計師之專業所在，「夾腳拖鞋物戀」正是以設計語彙來表達傳主最終的自我認同，巧妙地轉化與融合了傳統與現代。

夾腳拖鞋物戀

研究已持續近一年，累積了相當多的文本，但碰到說不清的瓶頸，感覺缺乏最後臨門一腳，需要一些同時性(synchronicity)的巧合或機緣。看展為設計師工作之一，七月佛羅倫斯展覽提供了此機緣，傳主於異國偶遇一位修行佛教的前輩設計師 W，瓶頸與壓抑讓巧遇變的格外特別：

七月人潮濟濟的佛羅倫斯，總是以燦爛朝陽的親切，迎接著我們這群到訪的異鄉客，但是這一次，天氣格外的詭譎，天邊的烏雲遮住了陽光，驕陽如炙被隨即的細雨沖淡，給了被酷暑折騰的旅者些涼意，走在陰陰暗暗的街道，毛毛細雨打溼了衣裳，我趕緊躲進了一家服裝店，心中一直惦記著背負的任務，沒多加留意身邊的人，專注打量著每一件剛上市的新衣。不知停滯了多久，正當轉身要離開店家時，看見一個熟悉的臉孔，心裡不由得激動了起來，像是他鄉遇故知般，拉起兩天沒開的嗓門，大叫「老師」，此時她專注的神情突然回了神，被我高亢的嗓門給驚嚇著停頓了一下，然後開懷笑著走了過來。

對老師的好奇心是從她腳下那雙夾腳拖鞋開始，W 老師在業界是頗具知名的設計師，而學流行的人總是會較時髦並且光鮮亮麗，犯著職業病的我敏感纖細，心中突然對設計師外在的樣子產生疑惑，或許是因為「設計師」這三個字，如同每回介紹自己的職業，別人對我的

疑惑般，需要多加解釋，我變成對這個職業產生特殊的好奇心，將自己置身成旁觀者的角色，知悉老師的隨和，我不假思索的詢問了老師：「進會場也都是穿夾腳拖鞋嗎？」，她爽朗的語氣回答：「那當然，我好幾年都穿著夾腳拖鞋了，而且這雙是 Ferragamo 的，真的很好穿」。老師深厚的涵養與氣質，又略帶樸實的外表，一身爽朗與帥氣，和我遇到的設計師是有些的不一樣，認知的粗淺，化約了設計師等同於時髦等同於外表的光鮮亮麗，並且會與名品相連結。然而穿透事物背後的意義，就如：「雨傘，一片可以帶走的天空」般，賦予名品表象下的象徵是一種品質或者是舒適的保證，那雙 Ferragamo 名牌夾腳拖鞋是舒適的象徵，在觀光客聚集的佛羅倫斯，滿街的夾腳拖鞋，因此又代表著當地的流行象徵。

心中懷著安心，有前輩對非正式夾腳拖鞋穿著的保證，進會場正準備穿著它，像是找到了一個與我有相似卻不那麼雷同的人。我是個夾腳拖鞋的愛好者，自己有點放縱的每天穿著它，之後就越來越愛這樣的鞋子，這樣隨性的自我，但是每天穿著夾腳拖，總是會有點罪惡感，畢竟我的職業是設計師，該有的場合是必須要注意穿著的禮貌。一方擔心別人的眼光，穿著夾腳拖感覺是有點那麼不專業，但是找到認同者，一方面又覺得隨性與灑脫比較適合我。

發現老師直率的有點可愛，當她沉靜的描述流行事物的口吻當中，卻又略帶著一種不屑，美與醜，她就很直接的在我面前表達出來，因為我們距離拉近了，有時老師會側著頭對我說，「其實這個看起來不怎麼樣」，有時頭又抬的高高的說，「你看，這個很不錯吧」。我這樣像極了偶像崇拜者，經驗的累積，不假需要外在的妝點，我看到與我相似的影子，如同找到一面鏡子對照自己，拼命三郎、不愛名牌，認為不懂名牌濫用名牌的膚淺，穿夾腳拖，具有歷練的專業內涵。知道老師是位虔誠的佛教徒，外在與內在都可以感受到老師的虔誠，因此我跟老師有了第二次的對談。

我是個容易被現況感動的人，那一小時的對談，就像是吸入冷空氣般的顫動，對我來講是很「真實」。從前都沒接觸深入了解的兩個人，怎麼會在那交會的時刻聊到兩個人都哭，或許吧，我不避諱談我的事情，也或許因為寫論文的關係，已經在研究中生根。從自己的經驗故事中，發現別人的經驗故事，當我還在思考「設計師的內在探索」的層次是什麼？那種向左向右或向上向下的延伸是什麼？心靈的碰觸所帶出來的意義又是什麼？一個流行的傳達者，不僅僅只是傳達流行，而是流行背後的意義是什麼？如果沒有切身的經歷，所傳達的語言會是枯燥的，而我在看 W 老師的時候，我感覺她像是個演員般，用了許多高昂的情緒在表達她所看到的事物。

W 老師是個虔誠的佛教徒，而我曾經在心情谷底的時候接觸佛教，焦慮、緊張跟困頓讓我找不到出路，為了沉靜自己修煉自己。親和力讓我們又有一個共鳴點。我問老師：「為什麼會接觸佛教呢？」她回答：「我阿，一直是個神經質的人，很容易緊張，我修佛 20 多年囉！」。老師在美國待過一段時間，曾經擔任很高的職位，後來回到台灣，在 T 公司待了一年，對流行產業的熱忱從她高呼的口氣當中，那樣贊嘆的語氣表露無疑。感念的動容，讓我這個後生晚輩開始檢討自己。我是不是太早對工作心灰意冷，是不是太早失去了熱忱，到底是怎麼了。

W 老師說出她是個「神經質」的人，用接觸佛教來穩定自己的心，並慢慢的將自己這樣的性格改變。我的「神經質」應該不輸 W 老師，講話快速、思考快速，但是我一直不願意說我很「神經質」。代表流行行業，變幻莫測讓我感到如此？或者是同儕的競爭，讓我感到如此？還是不斷的換季讓我感到如此？我想這點相同處，讓我有點欣慰，原來像 W 老師這樣的前輩，好像老神在在，事實上，她沉穩的說話聲，無法讓我感覺到她的「神經質」，我想這或許是時間歷練。

休息時坐在廣場的餐廳看著表演的藝人，

一個人獨自沉思，現在的我沒有剛入行的熱情？新鮮的事物對我不再新鮮？在流行產業的樸實是什麼？那樣的過程又是什麼？我跟老師說，我是土生土長的屏東人，因此我在這個產業很掙扎…我不愛喜新厭舊，但工作讓我喜新厭舊…在設計師的職業生涯當中，有許多矛盾之處，我真的每天爲了工作追著流行跑，速度好快，讓人感覺很罪惡，我的個性與我的職業看是很合，事實上又不合，職業的稱號太過高調，每次都在心中產生很大的矛盾…在工作上，我們是要帶領流行的人，但是在生活上…把自己弄得披頭散髮，卻有著尷尬的內心落差，直接透露了我內心想解放的渴望，內心有時想要反其道，「設計師」這個角色對我而言，也是種距離，掙扎與歸順變成一種自我角色與現實角色的磨合。

老師最後，對我所提的設計師的樸實，回了我一句很直接的話，「這行業的年輕人，口袋都買名牌去了，但是卻沒一點內容」，這句話批判又帶點惋惜，也不是一竿子打翻一船人。

完成工作後的空檔，再次回盪這座古城，這個有著多樣貌的觀光景點，徐志摩（2002）在詩集《翡冷翠的一夜》中將此城名稱譯爲翡冷翠，藝術與時尚，熱絡與沉靜，就像是多樣貌工作的我們，街上滿是悠閒的觀光客，頂頭望去古意盎然的建築、雕像、教堂，豐藏的人文、歷史，讓人奢侈的沐浴在文藝復興的藝術殿堂，踏在每個重疊數百年歷史的石板路上，徜徉在百花教堂的鐘聲，米開朗基羅的大衛雕像，穿越藝術收藏寶庫的烏非茲美術館與珠寶絢麗的舊橋，來到夕陽西下的亞諾河，「藝術明珠水悠悠，交會光芒此一刻」。

對事情每個人的詮釋方式不同，就像夾腳涼鞋對我的意義，法國哲學家德瓦，在《五十一種物戀中》（顏湘如，2004），將身邊的五十一種東西重新定義：「涼鞋，是一種介面，介於自然與文化、肉體與土地、過去與現在、手藝與工藝、熱與冷之間，不同世界得以共存，也是一處移動輕盈跟風有關的世界皺摺」，身

處於一個充斥外在與內在角力戰的職業角色中，太過光鮮亮麗，耀眼遮住了那份苦幹實幹的磨鍊，我願是這個介質，可以在熱與冷之間和平共存。

「夾腳拖鞋物戀」以設計語彙巧妙地轉化、融合與昇華了傳統與現代，成爲傳主最終的自我認同。由此回觀傳主以往生命軌跡，轉化的關鍵或許有兩個重要的點：第一，辨認出以學習者策略來回應世界與保護父母之隱含模式，並暫停此策略，因其難以回應傳主在現代與傳統之對立與糾結。亦即，改變是由停止不變處開始的，第一序改變是以慣有策略來回應世界，但正是第一序機制過強而阻礙了第二序改變發生的可能，故轉化與改變乃是由辨認與暫停不變的第一序機制開始（夏林清、鄭村祺，2005）。第二，既然第二序改變不在傳主的意識範圍，加上第三層人格「認同」是一種自我獨特的建構與發明，那麼就需耐心地等候同時性的機緣巧合或潛意識的默默發酵，而無法如第一點一般，可用理性加以分析與辨認。佛羅倫斯偶遇是機緣巧合，但發生機緣巧合前，則如創造力的孵化啓明模式一般，需要高度涉入與沈浸於潛意識。很可能，潛意識與直覺已有先行，直到機緣巧合，驀然回首才發現轉化歷程其實已然默默發酵，只是以往莫能名之，「老房子的重整」即是如此。

老房子的重整

幾年前，剛加入騎單車活動時，眼前充滿無數的驚奇，一群人浩浩蕩蕩的攜著車由北到南，來到一個無名的小鄉，十幾個人擠在這棟剛蓋好的三層樓住家，準備隔天遠征蘭嶼。老房子的歷史又增添了一筆，但是這群伙伴沒人看過老房子的樣貌。過去已被修練的魔法妝點的美輪美奐，如同老房子般，表面光鮮也看不到它殘破不堪的過往。這個困頓時期蓋出來的新房子，有些意義在裡面，它像是一個設計者夢想的實現，像是過去與現在的分隔點。

父親過世後，放假日回到家裡，景物依舊人事全非，爸爸習慣坐的那張椅子，還擺放著

我幫他買的坐墊，依稀還飄著父親的味道。這棟 40 年的老房子，主人走了，好像父親的房間也跟著凋零，已經禁不起風雨的摧殘，牆壁破了個大洞，隨時都有崩牆的可能。這間木板通舖，擺放著一張緹花彈簧床及兩個舊式古董衣櫃，衣櫃是屬於母親的回憶，彈簧床是屬於父親的回憶。我將母親的衣物完整的收拾在她的衣櫃裡，每當我思念母親的時候，會打開她衣櫃抽屜夾層，裡面有許多母親年輕時的照片，這股樟腦丸與木頭夾雜的氣息，是記憶裡特有的味道。我把父親的郵冊整齊的擺放在衣櫃裡，他們像是我的納尼亞傳奇，可以通往過去的仙境。父親在母親過世後，就鮮少回到房裡睡覺，他習慣躺在客廳的大理石椅，然後伴著電視入眠。在陰暗的午後，我一個人獨自坐在客廳，恍若感受到父親的那份孤寂。

整理遺物的情感衝擊很大，甚至讓人無法承受。衣服的氣味與觸感讓我們想起與親人相聚的時光、親人的喜怒哀樂；最重要的是這些遺物突顯出親人已在我們生命中遠遠的缺席。

我對父親的思念讓我逃避回到屏東的老家，打開抽屜，看到父親的老花眼鏡、他寫過的字、他的印章…，他的綠色制服還整齊的擺放在衣櫃裡，父親買的冷氣是他的驕傲，父親買的洗衣機是她對母親的思念，父親買的音響有我跟他相處的回憶，這個老房子有好多的歡笑、好多的哀傷、好多的驚恐、好多的無耐、好多的捨不得。房子空無一人，母親的孤獨，父親的孤獨，老房子也孤獨了。

我想將悲傷的心情化成動力，曾經我告訴父親，房子舊了想翻修，但是這個共存的老房子就像是我們的親人一樣，因此我打消了念頭，只是每當回去就因為充斥的回憶讓我哀傷，親戚朋友們建議我們賣了，原因是我們都不住在那邊，賣了還有根嗎？賣了我們四個姐弟也散了。

很多人問我為什麼要花一大筆錢整修一個不會住的房子，不如把錢拿來買新房子。父親走後的隔年，我請了熟識的人幫我整修房子，我可以想像他們來勘查我家房子的那股驚訝表

情，他脫口說出：「這不太像是設計師會住的房子」，帶點鄙視的話語，恍若告訴我這房子能住人嗎？我心裡一陣納悶，我無法多做解釋，房子的確殘破不堪，從小到大已經習慣這樣的言辭，時時刻刻我都在體會表象與膚淺，但是我能原諒這些，有一天他們會明白會體會。

整修房子代表回憶的延續，代表我對家裡的付出與感恩，更想讓一切有新的開始。房子要被拆之前，我拿起數位相機，將每個角落及要丟棄的傢俱，用照片保存起來，做一個對這個家歷史的保留。我跟弟弟在整理打包的時候，一邊聊著小時候發生的事情，以及父母的回憶，我們小心翼翼的保存著好多好多的「物件古董」，國小的獎狀、作業簿、父親的郵冊、母親的筆跡、古董音響…，原來弟弟跟我一樣念舊，竟然捨不得將那台四聲道的大音響丟掉，我們像揀破爛，還曾為了哪些該留哪些該丟爭的面紅耳赤，只因為我們珍惜著過往的一切。

築夢成真，這樣做在天上的父親母親會開心的，我將設計所學運用在房子的設計上，整修公司還為了我們出了一堆難題而加價，這個在鄉下裝潢時髦簡約房子，也是一種驚奇，大多數鄉下的房子都以實用為主，鮮少有人用很多白色的傢俱，或許是因為已經習慣怎樣的美與怎樣的風格，並沒有感覺有何不妥，可是對執行整修的公司來說，就認為我們難搞，「你們這些台北人」，我頓時很錯愕，明明我是屏東人，到底是學設計的審美觀還是「你們這些台北人」的審美觀跟鄉下人不一樣，但是「設計師」這個職業名詞，在鄉下地方真的是個奇怪的職業。房子整修完，街訪鄰居好像朝聖般來看成果，而這個屬於我的過去與現在的回憶，有了一個分界點。

老房子重整活動本即傳主所發動的一種轉化儀式，此儀式具有轉化、融合與昇華傳統與現代之強烈意涵，只是以往莫能名之，默會地讓行動先行，現在此生命軌跡則有可言述的整體性理解。另外，值得注意的，老房子重整象徵的轉化，其主體單位並非僅是個人，以華人为本體論的格局而言（費孝通，1948），是兄弟

姊妹與在天父母作為一個整體單位，此整體家庭之社會性轉化儀式(Turner, 1980)。

設計師風格

「認同」需要統合過去、現在與未來，其範圍涵蓋家庭、也涵蓋工作。對設計而言，將傳統與現代對立進行轉化昇華，這本身就是設計的內涵與功能，畢竟，傳統與現代之設計轉化能深層打動吾土吾民的深層渴望，符合市場規則，也符合策略能耐論，文化乃是能耐優勢的泉源。

對傳主而言，當傳統現代對立能轉化為「夾腳拖鞋物戀」認同時，意謂著這也將是傳主設計師風格之重要發展方向。小心檢查過去工作經驗，或將發覺傳主對處理傳統現代融合與轉化相當擅長。傳主過去工作經驗中有一個特別的現象：與男性客戶合作愉快，特別是南部企業的老闆與經理人們，但與自己組織內的女性主管相處則有某種程度的困擾：

「女主管、女主管、女主管」，我的頂頭上司以及在更上級，周圍都是女主管…我的第一個女主管，成了我說故事的第一篇，「女主管怎麼都很難搞」，這太直接了吧！不過卻從我的文本中，脫口而出，「設計師都很難搞」，好像也很多人說過，那「女主管加設計師不就更難搞」…我像是被作家附身，寫的很犀利…一種「又愛又恨」的感覺，又讓我產生矛盾。

97年的年底，我接到K總經理過世的消息，在家大哭了三天的K總是我進入紗線業的第一個「搏感情」的老闆，每回到他們公司開會，總是可以利用他的真性情來跟我開會，常常不加掩飾情緒對我拍桌子或著大聲講話…從我踏入紗線這行業，他跟C經理是教我許多關於紗線技術的導師，每週跟他們一起開會培養出來的情誼，讓我很捨不得這位老人家就這樣走了…與K總工作的這幾年，儘管他對我直接咆嘯或者拍桌子，變成是我與他溝通的另類方式，當出國參展的時間迫在眉睫，K總經理起初會緊張的一天打好幾通電話來催促我，但是如期完成，如期趕赴業務接單，他就會樂的說：「他知道

我一定可以在最後一刻把東西趕出來」，我對設計的堅持，K總經理是能理解的。

上述特別現象，一種是以性別視框來理解：男性客戶 vs 女主管，並加入精神分析的方式解析之。然而，對傳主而言這並不具太大意義，認同是傳主以自我為主體的建構，「認同」並不是問題解決、也不是專業知能發展，重點是看自己所長、發揮優勢能耐，而非去補救自己所短、解決短期問題。對傳主更有意義的建構，或仍需回到傳統與現代的軸線中。與其說是傳主與女主管相處有困擾，不如換個角度理解為傳主特別擅長於將自身當成傳統製造與現代設計間的介質：

我的專業著重材質類的流行導向，設計素材也設計成品，當素材也變成一個意象時，想像力就很重要，只是「想像力」這一環變成是代工製造者轉向開發者一個很大轉換的問題，變成流行傳達者語彙傳達的一項考驗，在我從事流行素材設計一開始就面對這樣的問題，太多對素材意象的言詞，難以勾近傳統的業者…

最後值得一提的，當傳主確立新的認同框架後，諸如女主管等舊問題就不再是真正的困擾。亦即，在新認同框架的第二序改變下，問題可能不再是問題。

在敘說的初始與回觀，以及正在進行式的許多職場的衝突正上演著，工作時的情緒變成撰寫時的情緒，但是卻又因為憤怒後，而慢慢接納這個與自我密切的角色……Holland(1997)的理論中所提及，假設人們對於工作者的一般印象通則，所稱的刻板印象，通常都是很準確的。所以無論是女主管的刻板印象，或者是設計師的刻板印象，會是一個外在強加於這群人的原罪，讓我們無論是成為其中一個與否，都會變成職業角色的印象通則。

對認同敘說歷程之反映與討論

「認同敘說」為敘說的一支，特別關切於認同。因此，本文將聚焦於與認同此「內容」(content)有關的探究，所對話的將以生涯文獻、組織領域與企業諮商為主。其中，論述一與論

述二是有關於意涵與價值，論述三與論述四則是方法學上的討論。

認同敘說作為意義追尋

論述一提出切換視域背景在企業諮商的重要性，但切換成什麼視域背景呢？本研究認為，「認同」此概念所座落的視域背景或許可作為企業諮商的重要工作焦點之一。

視域意指單一概念與理論背後的整個概念範疇與理論體系之視界，本研究大抵以McAdams(1995)三層次人格模式為通盤理論，將「認同」座落在「人為何而工作？要從事什麼工作？」之文獻與概念範疇。人為何而工作？要從事什麼工作？過去生涯輔導與工業心理學有從人格第一層來回答(人與工作特質契合)，生涯輔導與組織行為領域亦有從人格第二層來回答(動機、工作價值觀、領域技能等)，但鮮少由人格第三層來回答(Bujold, 2004)。位居McAdams(1995)人格模式的第三層，「認同」是一種意義追尋，而非第二層的解決問題。認同敘說並非以問題為中心，而是以意義為中心。

「意義」是一種主觀的建構，每個人不同。但是，現代職場中的每一個人卻總是會在乎「意義」，只是其條件允許範圍不同而有多寡差異。

人為何而工作？對傳主而言，年少所發展的學習者策略，位處人格第二層，意圖以學習來保護與光耀父母，而這也延伸至其成年後工作，對原生家庭的情感乃是其工作意義之所在。然而，這樣的安放關係卻受到很大挑戰：

父親…需要在加護病房…此時我接到公司打來的電話，告訴我年底要結案的檔案夾沒有整理好，如果家裡沒事，請趕快趕回台北…那幾天在家裡與工作之間的掙扎，我的情緒上開始有了很大的憤怒，為什麼在我家裡發生那麼大的變故，還要那麼理智，父親在的時候，因為不讓他擔心，所以很勤奮的做好每一件事，有個為他奮鬥的目標，但他有等到嗎？沒有！向來他是我最大的甜蜜負擔，也是支持我把每一件事情做好的動力…。

對原生家庭的情感原本是傳主工作意義之

原點，然而，父親住院期間卻經驗到「為什麼在我家裡發生那麼大的變故，還要那麼理智」之憤怒，以及父喪後「父親在的時候，因為不讓他擔心，所以很勤奮的做好每一件事，有個為他奮鬥的目標，但他有等到嗎？沒有！」的失落與自責，工作與家庭間關係由原本的意義所在反轉成衝突與對立關係。或許，唯有在人格第三層中，傳主將原生家庭情感與工作間的辯證關係中，轉化與建構出一個新認同，才能有效回應此弔詭。「夾腳拖鞋物戀」巧妙地轉化、融合與昇華了傳統與現代，傳統代表著對原生家庭的情感，設計工作則是現代，傳統與現代是得以統合於「夾腳拖鞋物戀」中，「夾腳拖鞋物戀」不只是傳主的設計風格，更是其對原生家庭情感的轉化與昇華。

更概念化而言，如同傳主這樣的狀況並非特例，而或是普遍現象。三十年的生命中，整個社會有著急速而重大的變遷，三十年前社會中的兒時自我、與三十年後社會中的當代自我，是同一個人身處在社會性質截然不同的社會中。然而，社會雖不連續地翻轉，但人卻是連續性的同一個人，但身處現代社會中，人們卻難有時間與條件去重新縫合不同時空中的自我，將不連續轉化為連續，將斷裂的生命痕跡重新建構為更有意義的整體。這樣重縫合的意義追尋，不是特殊個案的需要，而是社會普遍性的底層需要。而如本研究傳主追尋歷程所示，「認同敘說」方法或能有高潛力來回應此普遍性需要，因為，其並非座落於人格第二層的解決問題，而是座落於人格第三層之意義追尋。據此，本研究提出

論述一：將「認同」座落於人格層次模式範疇，亦乃將探究焦點座落於生涯與發展。此時，認同敘說乃作為意義追尋，回應當代職場對認同之底層需要或渴望。

認同作為職場與組織能耐來源

論述一著重於對個體的意義，論述二則將討論對組織的價值。先由傳主個案來看，作為

一個設計師，在人格第三層的「夾腳拖鞋物戀」不只是對傳主個人有意義，對其不同層次的工作也具有相當大的價值：第一，「夾腳拖鞋物戀」反映了一種「傳統現代融合與轉化」之設計風格，檢核傳主特別擅長「與男性客戶合作，特別是南部企業的老闆與經理人們」之現象，顯示此風格可說是傳主作為設計師的核心能耐，勾勒出類似「生涯影響策略」之因果機轉－生涯影響設計風格，而對設計師而言，能清晰地覺察與表述風格，是非常重要的，其重要性就如同策略家能具象地勾勒自己的策略思路一般。

第二，如文獻探討所示，「生涯影響策略」是一種較位居於人格第三層之因果機轉，「層峰觀點」則是位居於一二層的機轉。如 Gunz 與 Jalland(1996)之論述，第三層「生涯」將是第二層「層峰特徵」之前置變因。以心理機轉而言，亦是如此，人們在第三層的統合，自然會向下滲透影響到其第二層的總總「個體關切」。一開始，傳主寫的文本聚焦於職場中的困擾，特別是「日常與女性主管相處的困擾」，然而一旦在第三層浮現夾腳拖鞋物戀之新認同框架後，「諸如女主管等舊問題就不再是真正的困擾」，亦即，解決了第二層的問題，因為「問題不再是問題」。

總之，由傳主案例與學理而言，「認同」不僅對個體生命有意義，對身為職場與組織工作者的角色而言，更具有微妙地牽動與提升核心能耐與任務執行力之價值。如文獻回顧所指出，現代社會的重要特性為「認同與組織間的微妙牽動效應」，因此，「認同」不僅如論述一所言關乎個體的意義追尋，也具有成為職場與組織能耐來源的價值。特別是在台灣目前的產業環境中，服務業已占生產毛額百分之七十，文創產業成為規劃的六大新興產業之一，品牌、形象與文化成為企業能耐與優勢來源。因此，由「認同」這一層人格來回答「人為何而工作？要從事什麼工作？」，不僅對職場個體是有意義的，對組織也是重要的。是以，企業人士或可將認同視為組織能耐的重要來源，而企業諮商

師與組織諮詢者或可將「認同與組織間的微妙牽動效應」納入工作範圍。據此，本研究提出論述二：「認同」具有微妙地牽動與提升核心能耐與任務執行力之價值，企業人士或可將認同視為組織能耐的重要來源，而企業諮商師與組織諮詢者或可將「認同與組織間的微妙牽動效應」納入工作範圍。

夢境與現實~人類核心的情感經驗

以傳主的探究歷程而言，「夾腳拖鞋物戀」的產生，並非是意識的理性分析結果，而是旅行於佛羅倫斯同時偶遇 W 老師之時，直覺或潛意識先行浮現「夾腳拖鞋物戀」，再回頭理解(sense making)其意義，方串接起總總生命時刻與生涯動力。當然，直覺或潛意識並不會憑空浮現，傳主乃是先經歷了一年敘說歷程，動用了深度的情感與大量的認知資源。在撰寫文本的過程中，深層的記憶一直被挖掘開來，甚至導致夢境與真實的混淆體驗：

為什麼我的思緒老是有著母親曾經離家好久，家人卻始終找不到她的幻象，我弄不太清楚，這到底是幻象還是實地發生的事件，母親早已過世，只是我分不太清楚，母親曾經離家好遠嗎？那是多久以前的記憶阿，還是根本就沒有這樣的事實，「夢境與記憶」的真實與假象，我把母親過世當作他還活在人間，只是他離家出走，讓我一直找不到她。我感覺母親只是離家出走，而不是過世，好像我還會在見到她，母親好像是刻意不讓我們找到她，我好像有兩個母親，一個是被埋葬在原野墓地躺著的身影，一個是壞壞拋家棄子躲起來…媽媽是過世了，在我十九歲的那一年，躺在父親的懷裡走了，但為何我老是以為母親還活著只是離家出走呢？我想我真的時空錯亂，當我不願意面對失去的痛苦時，母親即使是離家出走，畢竟她還會回來，那個躺著的身軀，是另一個母親，在我的記憶裡已經是夢境，半夢半醒間，我在夢裡找尋那個離家出走的母親。長久以來在外地讀書，那種隔絕的情境，早已讓我渾淆了生與死，偶

然我會在夢境裡跟母親說話，感覺很真實，她曾拉著我的小手帶我到處玩，她是慈愛的母親，恍若她就是一個真真實實的人，一直陪著我，甚至母親變得識字，還教我許多新奇的事物，她依然年輕漂亮，而我卻回到小娃的模樣。

好像把這樣的事件植入到我深層的記憶中，我甚至還回憶著，到底人生有沒有這段媽媽躲起來不讓我們找到的“回憶”，還是只是因為夢境中將記憶混淆了，因為根本沒有這樣的事件呢？事實伴隨著退去的泛黃色記憶相片，重複的夢境卻彰顯了非真實的記憶事件。

國內生涯領域資深學者金樹人（2010）試圖將東方人擅長的思維特色融入生涯決定歷程，提出 C-U-C 模式：意識階段(Consciousness)進行理性的分析與探索；潛意識階段(Unconsciousness)接納直覺或潛意識的訊息進入決策歷程；執中階段(Compromise)則執其兩端，尋求最適當的妥協之道。「自我認同」為個人對過去、現在與未來謀求安身立命的建構，認同敘說歷程中自然會動用到全方位的意識資源，包含意識、潛意識，包含理性與直覺，也包含認知與情意，而這或是認同敘說與研究者在外之敘事認同方法角度之最明顯差異。據此，本研究提出

論述三：因自我認同為個人整合過去、現在與未來，進以安身立命的建構，認同敘說歷程會動用到全方位的意識資源，包含意識、潛意識；理性與直覺；認知與情意。

認同敘說是個解構與重構母子盒的歷程

如社會認同理論所言，「認同」本質上即具有社會性成分。McAdams(1995)人格模式中更認為，認同是具高度的文化脈絡性。社會學研究亦顯示，重縫合(reunification)認同本身就是一種社會性活動(Hall, 1990; Ringmar, 1996)，譬如，傳主重整原生家庭老房子所象徵的轉化，其主體單位並非僅是個人，而是兄弟姊妹與在天父母作為一個整體單位，此整體家庭之社會性轉化儀式。

假若認同本質即具社會性成分、而認同重縫合是個社會性議題，那麼伴隨著認同的轉化與建構的社會機制為何呢？人類學家Turner(1969)注意到，在早期的社會中，人們生命階段的發展與社會儀式與發展是共在的，從出生到死亡，「不斷會有一些重要的轉換時刻出現，所有的社會都將其儀式化，適當的給予關注並賦予公眾性的標誌，以此強調對社群內成員、個人或群體的重要意義」(Turner, 1969)；Ashforth(2001)也注意到組織生活中角色轉換歷程與儀式歷程間的同調性。儀式過程擁有結構與反結構的成分，反結構強調的是弱勢者的力量在閥域(liminality)與交融(communitas)中得以現身，而結構則意指人們先於分離(separation)儀式中合法地脫離結構，方能於通過轉化後，於再整合(reintegration)儀式中回歸結構(Turner, 1969)。以此觀點而言，認同敘說歷程或得容許傳主脫離結構、並鼓勵歷程中的反結構，讓傳主有個「結構性隱身」(structural invisibility)的空間。若歷程中缺乏這些機制，傳主或將難以真正深層地轉化與建構新認同。而母子盒的本體論隱喻，則提供了這段結構-反結構-結構歷程中重要的方法學基礎，讓傳主得以解構與建構各種社會性與文化性脈絡對個體認同的鑲嵌與型塑。

夏林清（2011）所提議的「母子盒」認為，每個人身邊存在著立體而無形的母子盒，這些盒子彼此層層套套，就如以人形為中心之磁場，隨著人們走動，人們互動時不僅是人形的交流，也是盒子間無形無影的彼此碰撞或滲透。這些盒子是由家庭、家族、性別、教育、職場、國族、宗教、社會、文化等社會文化處境積累滲透而漸漸成形的。日積月累下，盒子本身即自我。但人類主體性之可貴在於，人們可由意識到這些盒子，協同地探索這些盒子，從而獲得一點點空間，個體重新安排與安放這些盒子，集體則也從共感中獲得某種解放與啟蒙。

傳主在論文最後「給設計師或學弟妹」中這樣寫到：…出社會後有段時間對設計憧憬的破滅，這個環境給設計師空間太小，我們不僅

會吶喊著，就是這樣了嗎？自我的風格意識，已經被市場給囚禁了…老闆的牢籠，客戶的牢籠，制度的牢籠…工作幾年間，忙碌已經占據了大部分的自己，設計師做久了與工作的任何一個環節奮戰，會感到快被榨乾，靈感匱乏如風乾橘皮，那樣的枯皺，了無味道，或者即將被棄置，然後攤死在角落。設計者之於我們是被比喻為要具有創意思想，或有想法的一群人，但卻在壓抑的環境下生存，導致自我被扭曲…寫下「我是愛夾腳拖鞋的設計師」的自己，偏離了被世俗框定的角色，這是不一樣的自我，言之鑿鑿的心音大喊著，「我要掙脫我要掙脫」，我要像夾腳拖鞋一樣當個介質，那便是我心中七色花幻化的形體。

以母子盒的理論視角，認同敘說不僅是個體的議題，也是社會性議題，認同敘說歷程中需要解構文化社會母子盒，明白自己原來是如何在種種處境的複雜交織影響或壓迫中長成這樣，解構得愈深、愈廣，轉化與重構後的認同就愈有處境性自由(situational freedom)的力道。據此，本研究提出

論述四：因認同具有高度的文化脈絡性，認同敘說是一個解構與重構母子盒的歷程，明白自己原來是如何在種種處境的複雜交織影響或鑲嵌中長成這樣。解構得愈深、愈廣，轉化與重構後的認同就愈有處境性自由的力道。

結 語

二十世紀末以來，「認同」不僅是學術界的重要提問，也是現代人的重要議題，組織與職場同樣難以迴避此議題。本文意圖探究認同、敘說與組織的連結，以提供企業諮商與組織諮詢領域之參考。由區辨敘事認同與認同敘說為起點，本研究呈現了一位女性設計師的認同敘說，並藉由反映此認同敘說歷程，提出了四點論述：

1.將「認同」座落於人格層次模式範疇，亦乃

將探究焦點座落於生涯與發展。此時，認同敘說乃作為意義追尋，回應當代職場對認同之底層需要或渴望。

2.「認同」具有微妙地牽動與提升核心能耐與任務執行力之價值，企業人士或可將認同視為組織能耐的重要來源，而企業諮商師與組織諮詢者或可將「認同與組織間的微妙牽動效應」納入工作範圍。

3.因自我認同為個人整合過去、現在與未來，進以安身立命的建構，認同敘說歷程會動用到全方位的意識資源，包含意識、潛意識；理性與直覺；認知與情意。

4.因認同具有高度的文化脈絡性，認同敘說是一個解構與重構母子盒的歷程，明白自己原來是如何在種種處境的複雜交織影響或鑲嵌中長成這樣。解構得愈深、愈廣，轉化與重構後的認同就愈有處境性自由的力道。

最後，我們好奇的是，若認同敘說是發生在組織領導者或品牌創辦人身上，那麼會發生什麼？其影響為何？如何發生？設計師以其敏感與苦難來回應社會的深層需要，領導人又如何回應時代的認同缺口呢？領導者認同的基礎框架是基於經濟與社會比較、或是基於生命渴望與真實自我，這會有何差異呢？期望有這樣的後續研究。

（本文由第一作者碩士論文改寫而成，第一作者以此獻給天上的父母親。第二與第三作者為其指導教授，對第二作者而言，本文為國科會數位學習國家型科技計畫 NSC 96-2524-S-030-001 之進一步延伸。）

收稿日期：99.10.2

通過刊登日期：100.5.26

參考文獻

- 王思峰(2009)。**華人組織層峰樣態與策略形成。本土心理學研究**，31，177-246。
- 王思峰、劉兆明、李志鴻(2007)。**組織臨床研究專題引文。應用心理研究**，33，51-52。
- 司徒達賢(2010)。序：一顆閃耀的明日之星。載於周旭華(譯)，**競爭策略：產業環境及競爭者分析**(頁1-4)。台北：天下。(Michael E. P., 1998, New York, *Competitive strategy: Techniques for analyzing industries and competitors.*)
- 任金剛(2003)。**組織發展**。載於鄭伯壘、姜定宇、鄭弘岳(主編)，**組織行為研究在臺灣：三十年回顧與展望**(頁393-410)。台北：桂冠。
- 李志鴻、王思峰、劉兆明(2007)。**顧問關係與諮詢動力。應用心理研究**，36，27-36。
- 林家興(2005)。**心理師執業之路**。台北：心理。
- 林家興、謝昀蓁、孫正大(2008)。**諮商心理師執業現況調查。中華輔導與諮商學報**，23，117-145。
- 金樹人(2010)。**生涯決定歷程的C-U-C模式：東方與西方的融合**。2010年學習、教學、與評量國際研討會：生涯發展，台北。
- 徐志摩(2002)。**翡冷翠的一夜**。台北：德威國際。
- 柯維玲(2012)。**飄浮的狙擊手**。輔仁大學心理系碩士論文，未出版，台北。
- 洪瑞斌(2005)。**尋覓嚨聲的畫眉：對「男性失業者」的理解與重構**。輔仁大學心理系博士論文，未出版，台北。
- 夏林清(2004)。**一盞夠用的燈：辨識發現的路徑。應用心理研究**，23，131-156。
- 夏林清(2006)。**在地人形：政治歷史皺摺中的心理教育工作者。應用心理研究**，31，201-252。
- 夏林清(2011)。**斗室星空：家的社會田野**。台北：財團法人導航基金會。
- 夏林清、鄭村祺譯(2005)。**Change：與改變共舞**。台北：遠流。Watzlawick, P., Weakland, J. H., & Fisch, R. (1974). *Change: Principles of Problem Formation and Problem Resolution*.
- 徐瑋伶、鄭伯壘(2003)。**組織認定與企業倫理效益。應用心理研究**，20，115-138。
- 翁開誠(2002)。**覺解我的治療理論與實踐：通過故事來成人之美。應用心理研究**，16，23-70。
- 陳若玲(1999)。**讓諮商輔導成為企業助力-企業生涯輔導諮商實務。諮商與輔導**，35(4)，25-27。
- 費孝通(1948)。**鄉土中國與鄉土重建**。上海：觀察社。
- 楊明磊、林淑萍(2010)。**消費者導向之員工諮商師職能內涵之研究**。行政院國家科學委員會專題研究國科會專題研究(計畫編號：NSC 99-2410-H-032-032)，未出版。
- 鄔榮霖(2008)。**品牌工作之分析：多層次認知架構觀點**。輔仁大學心理學系博士論文，未出版，台北。
- 鄔榮霖、王思峰、徐達光(2009)。**山不轉路轉：創業家心智模式改變與企業的轉折歷程。創業管理研究**，4(1)，1-31。
- 劉焜輝(1988)。**企業諮商**。台北：天馬文化。
- 潘佩蒂(2010)。**生命脈絡與職場自我：設計師的敘說**。輔仁大學織品服裝研究所碩士論文，未出版，台北。
- 蔡敦浩、李慶芳(2008)。**情境知識的浮現：敘說探究半導體工程師的維修經驗。管理學報**，25(6)，699-716。
- 鄭伯壘(2007)。**組織臨床研究：旨趣與模式。應用心理研究**，33，101-126。
- 顏湘如(譯)(2004)。**51種物戀**(原作者：R. Droit)。台北：大塊文化。
- Argyris, C., Putnam, R., & Smith, D. M. (1985). *Action Science*, San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Ashforth, B. E. (2001). *Role transitions in organizational life: An Identity-based perspective*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Brown, J. S., & Duguid, P. (1991). Organizational learning and communities-of-practice: Toward a unified view of working, learning, and innovation. *Organization Science*, 2, 40-57.
- Bujold, C. (2004). Constructing career through narrative. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 470-484.
- Cannlla, A. A. (2001). Upper echelon: Donald Hambrick on executive and strategy. *Academic of Management Executive*, 15(3), 36-44.
- Carpenter, M. A., Geletkanycz, M. A., & Sanders, W. G. (2004). Upper echelons research revisited: Antecedents, elements, and consequences of top management team composition. *Journal of Management*, 30(6), 749-778.
- Erikson, E. H. (1950). *Childhood and society*. New York, NY: Norton.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity: Self and society in the late modern Age*. Cambridge, England: Polity Press.
- Gunz, H. P., & Jalland, R. M. (1996). Managerial careers and business strategies. *Academy of Management Review*, 21(3), 718-756.
- Hall, S. (1990). Cultural identity and diaspora. In J. Rutherford (Ed.), *Identity: Community, culture, difference* (pp. 222-237). London, England: Arnold.
- Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *Academy of Management Review*, 9(1), 93-206.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Homewood, I. L., Torbert, W., Cook-Greuter, S., Fisher, D., Foldy, E., Gauthier, A., Keeley, J., Rooke, D., Ross, S., Royce, C., Rudolph, J., Taylor, S., & Tran, M. (2004). *Action Inquiry: The Secret of Timely and Transforming Leadership*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Hsiao, R., Tsai, S. D., & Lee C. (2006). The problems of embeddedness: Knowledge transfer: coordination and reuse in information systems. *Organization Studies*, 27(9), 1289-1317.
- King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 112-133.
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. New York, NY: Cambridge University Press.
- Loevinger, J. (1966). The meaning and measurement of ego development. *American Psychologist*, 21, 195-206.
- Loevinger, J., & Wessler, R. (1970). *Measuring ego development, Vol. 1: Construction and use of a sentence completion test*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- London, M. (2002). Organizational Assistance in Career Development. In D. C. Feldman (Ed.), *Work Careers: A Developmental Perspective (J-B SIOP Frontiers Series)*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 551-558.
- McAdams, D. P. (1988). Biography, narrative, and lives: An introduction. *Journal of Personality*, 56, 1-18.
- McAdams, D. P. (1992). Unity and Purpose in human lives: The emergence of identity as a

- life story. In R. A. Zucker, A. I. Rabin, J. Aronoff, & S. J. Frank (Eds.), *Personality structure in the life course: Essays on personology in the Murray tradition*. (pp. 323-375). New York: Springer.
- McAdams, D. P. (1995). What do we know when we know a person? *Journal of Personality*, 63, 365-396.
- McAdams, D. P., Josselson, R., & Lieblich, A. (2001). Turns in the road: Introduction to the volume. In D. P. McAdams, R. Josselson, & A. Lieblich (Eds.), *Turns in the road: Narrative studies of lives in transition* (pp. xv-xxi). Washington, DC: American Psychological Association.
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B., & Lampel, J. (1998). *Strategy safari: A guided tour through the wilds of strategic management*. New York, NY: The Free Press.
- Orr, J. (1990). *Talking about machines: An ethnography of a modern job*. Unpublished doctoral dissertation, Cornell University.
- Plummer, Ken. (1995). *Telling sexual stories: Power, change and social worlds*. New York, NY: Routledge.
- Polkinghorne, D. E. (1988). *Narrative knowing and the human sciences*. Albany, NY: State University of New York Press.
- Ringmar, E. (1996). *Identity, interest and action: A cultural explanation of Sweden's intervention in the thirty years war*. New York, NY: Cambridge University Press.
- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: how professionals think in action*. New York, NY: Basic Books.
- Schein, E. H. (1978). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Schein, E. H. (1987). *Process consultation Volume II: Lessons for managers and consultants*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Schein, E. H. (1988). *Process consultation Volume I: Its role in organization development* (2nd ed). Reading, MA: Addison-Wesley
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership*. San Francisco, CA: Jossey-bass.
- Schein, E. H. (1999). *Process consultation revisited: Building the helping relationship*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Schein, E. H. (2009). *Helping: How to offer, give and receive help*, San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Sennett, R. (2007). *The Culture of the New Capitalism*. London, England: Yale University Press.
- Somers, M. R., & Gibson, G. D. (1994). Reclaiming the epistemological 'Other': Narrative and the social construction of identity. In C. Calhoun (Ed.), *Social theory and the politics of identity*. Oxford, UK: Blackwell.
- Torbert, W. (1987). *Managing the corporate dream: Restructuring for long-term success*. Homewood, IL: Dow Jones-Irwin.
- Turner, V. (1969). *The ritual process: Structure and anti-Structure*. Chicago, IL: Aldine Publishing.
- Turner, V. (1980). *Social dramas and stories about them*. *Critical Inquiry*, 7(1), 141-168.
- Verbruggen, M., Sels, L., & Forrier, A. (2007). Unraveling the relationship between organizational career management and the need for external career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 71(1), 69-83.
- Wenger, E. (1998). *Communities of practice: Learning, meaning, and identity*. New York,

NY: Cambridge University Press.

Wenger, E., McDermott, R., & Snyder, W. M.
(2002). *Cultivating communities-of-practice*.

Boston, MA: Harvard Business School
Press.

Flip-Flops Fetishism: Identity of A Female Designer

Pan, Pei-Ti Wang, Sy-Feng Tsai-Su-Lee

Abstract

Since the end of twentieth century, identity has not only become an important academic issue, but also a human need in the late modern age. Moreover, organizational studies have revealed the challenge of this need. "Narrative Identity" refers to the cognitive structure of identity in a narrative form, while "Identity Narrative" means the use of narration to construct self-identity. In this study, a female fashion designer used identity narrative to reconstruct her narrative identity. Supported by relevant social mechanisms, she applied mental resources such as conscious and subconscious, rationality and intuition, and cognition and affect to de-structure and re-structure the social-cultural boxes in which her selfhood is embedded. Her past, current and future selves were integrated through the symbol of "Flip-Flops Fetishism", which acts as the mediator and converter between tradition and modern. Her new identity not only preserves the self that is derived from her loving family, it also shows her developing style and competence as a designer. Therefore such an identity narrative simultaneously fulfills both individual and organizational need. Based on the case, four discourses were offered as reference for workplace counselors.

Keywords: Identity, Narrative Identity, Identity Narrative, Workplace Counseling, Career

Wang, Sy-Feng Department of Psychology, Fu-Jen Catholic University(056393@mail.fju.edu.tw)

Pan, Pei-Ti Department of Textiles and Clothing, Fu-Jen Catholic

Tsai-Su-Lee Department of Textiles and Clothing, Fu-Jen Catholic