

後現代的幸福生涯觀：變與不變的生涯理論與生涯諮商之整合模型

黃素菲*

本文以文獻回顧法探討國內外重要的生涯相關文獻，聚焦於實證論到建構論的轉變，討論在社會「變」局中「不變」的決策核心之生涯特徵，以整合生涯理論與實務。首先，論述後現代的幸福生涯觀，呈現三個特徵：(1)21 世紀社會的生涯是應變之學，風險社會的不確定性，引發新興成人群的春季危機，年輕人延後進入成人階段；(2)多元生涯類型與風貌的時代，已取代過去集體敘事的生涯路徑；(3)幸福生涯注重獲致主觀的滿意感，而非追求成功。其次，進行新興生涯觀點與生涯個人化故事的相關研究回顧，並分別論述與變動社會的相關理論，和穩定「不變」的生涯決策主體需要的生涯諮商介入策略。最後，提出整合觀點，橫軸是迎接「變/無常」的社會局勢的生涯理論，需要學習的四種生涯理論以因應生涯挑戰：(1)持有積極不確定性態度；(2)重視計畫性機緣與機會；(3)迎接混沌現象的事實；(4)體驗共時性的直觀經驗。縱軸是面對「不變/常」的穩定決策核心，可以運用四個生涯諮商方法：(1)建立生涯願景；(2)從事自己的生活設計；(3)探索生命故事；(4)提升生涯適應力。並說明研究限制與提出建議。

關鍵詞：生命故事、生命設計、生涯諮商、幸福生涯

* 黃素菲：國立陽明大學人文與社會教育中心副教授
(通訊作者：sfhuang@ym.edu.tw)

Post-Modern Perspective of Career Happiness: An Integrated Model of Career Theory and Career Counseling for the Changing World and Steady Core

Su-Fei Huang^{*}

Through literature review, career theories and practices with focus on the shift from positivist to constructivist views in both domestic and international literatures are explored. At first, post-modern perspective of career happiness including three career features, are discussed: 1) The career character in the 21st century emphasizes flexible wisdom. The uncertainty of risk society has triggered young adults to take the load road to adulthood in the 21st century; 2) Multiple career types have replaced traditional collective narrative path; 3) Career happiness is gained through subjective satisfaction. Secondly, via review the frontier theories and the postmodern career personalization literatures, I discuss both related theories for changing society and counseling method for unchangeable career decision making. Then, an "Integrated model of career counseling and career theory for changing world/anicca and steady core/ anitya" as a conceptual basis for career counseling is proposed. The horizontal axis indicates the unpredictability and uncertainty of the 21st century "changing world" suggesting a need to learn from four career theories to meet the challenges: 1) Hold on to positive uncertainty attitude; 2) acknowledge the planned happenstance; 3) greet career chaos; and 4) experience the synchronicity intuitive experience. The vertical axis indicates a "steady core" for subjective career decision-making. There are four paths for counseling: 1) build career vision; 2) engage in life design; 3) explore life story; and 4) increase career adaptability. Finally, suggestions are offered and limitations of the study are explained.

Keywords: career counseling, career happiness, life design, life story

^{*} Su-Fei Huang: Associate Professor, Education Center for Humanities and Social Sciences, National Yang-Ming University(corresponding author: sfhuang@ym.edu.tw)

後現代的幸福生涯觀：變與不變的生涯理論與生涯諮商之整合模型

黃素菲

西方社會的標準化生活模式(standardize life model)，在 1970 年代左右到達頂點，制度化社會中的個人特徵是微小的、扁平的，人們可能意識不到「組織」就已經被「組織化」了。之後開始發生變動，不規則的生命型態，工作與家庭都出現多元軌跡，與複雜化的生活型態。Savickas (2011) 認為後現代社會最重要的特徵是個人化(individualization)，這意味著人類的生活模式將從制度化、機構化轉移到個人傳記，變成不規則、不穩定、不可預測。這也標示著雇用契約(fixed-term contracts)逐漸消失中，工作成為暫時的、附隨的、契約的、臨時的、個體戶、接案的、派遣的、外包的等等樣態。

臺灣有兩波段嬰兒潮，第一波是從 1955 年至 1966 年。第二波為 1976 年至 1982 年(劉一龍、王德睦，2004)。第一波嬰兒潮如今年齡約五、六十歲。這批人成長於臺灣經濟起飛的 1970 年代，就業於臺灣經濟奇蹟的 1980 年代，並躬逢其盛的參與了高科技帶動的 1990 年代。他們也經歷臺灣快速與多元的發展，如 1987 年左右的臺灣解嚴、解禁、在野黨的成立及 1990 年臺灣股市及房市的泡沫化，以及 2000 年的政黨輪替、科技股泡沫及過去十年的房地產需求的高低起伏。

1955 - 1982 年代這兩波段出生潮的世代，幾乎都進入標準化的生活模式。臺灣社會的標準化生活模式比西方大約晚 30 年，也在 2000 年代左右到達頂點。Rubin 和 Berntsen (2003) 認為文化生活腳本是一種時間安排表，每個社會都存在著年齡規範，這些年齡規範衍生出社會期望，而社會期望調節著人們的行為。

臺灣在 2005 年之後陸續出現幾波無薪假，也使得勞委會在 2008 年 12 月 12 日發布無薪假解釋。這意味著臺灣終身雇用聘約的年代結束了，契約到期公司就放走人，人力派遣公司也應運而生。

本文以文獻回顧法探討國內外重要的生涯相關文獻，首先，描述後現代的幸福生涯觀，討論後現代的多元生涯特徵與幸福生涯注重主觀的滿意感。其次，進行新興生

涯觀點與生涯個人意義的相關研究之回顧與探討，聚焦在研究者觀點從實證論到建構論的轉變，並分別論述變動社會的相關理論，和穩定「不變」的生涯決策主體需要的生涯諮商方法。最後，提出在變化社會中掌握個人生涯決策不變核心的生涯理論與生涯諮商整合模型，以追求生涯的幸福感。

壹、後現代的幸福生涯觀

從人口統計學上，可以看出現在的年輕人進入成人角色要花更多的社會資源、更長的時間、更多元面貌、更長的年齡跨度，點明生涯階段並沒有固定時間表。Savickas (2013a) 在 NCDA (National Career Development Association) 年會的主題演講中，他提到的美國在 1960 年代，有 77% 女性，65% 男性，在 30 歲前完成學成 - 自立 - 成家 - 立業 - 生子五個階段，而到了 2000 年，只有 46% 女性，31% 男性，在 30 歲前完成上述五個階段。2006 年美國有史以來首創，30 歲初為人母者高達 54.4% 是未婚女性，不同的生活型態在產生中，不同的人生價值在改變中。

一、21 世紀的生涯是應變之學

Beck (1992) 認為風險一直存在於人類社會中，只是現代社會為了尋求安全，企圖以「制度化」來降低風險，但是也隨之產生「制度化」的風險。人類成為風險的主要生產者，使得風險的結構和特徵發生了根本性的變化，出現了現代意義上的「風險社會」(risk society)。

臺灣已經進入風險社會，Beck (1992) 和 Giddens (1991/2003) 將風險界定在一個由制度性的結構所支撐著的風險社會中。這意味著我們更要具備面對未來新社會的不確定性，他們成為新興成人羣 (emerging adult)，出現了生命第一季危機 (the quarter life crisis)，或說是春季危機 (Savickas, 2013a)，因此出現尼特族。

據維基百科中所述，尼特族 (N.E.E.T, Not in Employment, Education or Training) 一詞起自於英國，尼特族被定義為沒有就業、沒有就學、也沒有接受職業訓練。尼特族群離開兒童與青春期的心理依賴階段，又還沒有進入正常的成人承擔的負責階段，既不是孩子又不是大人，他們在工作上、愛情上、視野上，探索著多樣的可能性，有如困在一個生涯轉彎的溝槽裡，原地踏步、無法自拔。

生涯是未來之學，因為生涯總是關乎未來。生涯也是應變之學，因為未來總是變幻莫測。我們必須要更有彈性、更具創意，如同 Machado (1927) 寫的詩：〈旅行者，沒有路徑〉(Traveler, There Is No Path)，必須要靠自己的雙腳走出自己的生涯之路。

二、後現代的多元生涯類型取代集體敘事的生涯路徑

沈清松 (1993) 認為「現代」與「後現代」是應該連貫起來思考的。後現代並不是現代的結束，它事實上是現代的延續，甚至是其加深；然而在此延續歷程裡面也包含著某種斷裂。後現代性理論 (post-modern theory) 焦點是針對現代性理論提出批判性觀點，尤其是針對「自笛卡爾以降的哲學理路，經由啟蒙運動到工業革命，一路以來的科學理性，都試圖找出普遍性、一致性的『絕對真理』」進行反思，而提出「相對主義」論述。後現代理論反對現代主義聲稱：理論是對現實的鏡像反映，並提出觀點論 (perspectivist)，認為理論只是理論家在特定框架下對現象提供的暫時性局部觀點，因為我們所有對於世界的認識，都是透過歷史、記憶和語言中介的認知性再現 (representation)。

高宣揚 (1999) 提出現代與後現代視角的比較，現代主義 (modernism) 鍾愛宏觀 (macro-theories) 理論，後現代主義 (post-modernism) 傾向微觀 (micro-perspectives) 論述；現代主義鍾情於因果辯證與邏輯推論，後現代主義偏好多元性、多樣性、片斷性、地方性、不確定性、異質性；現代主義推崇統一的本質性主體，後現代支持去中心化的 (decentered) 碎裂主體。

(一) 多元生涯類型的生涯路徑

Savickas (2013b) 提醒過去熟悉的集體敘事的生涯路徑已經消失，多元生涯類型的時代已經來臨，取而代之的是：(1) 無邊界生涯 (boundaryless career)：超越單一就業環境邊界的一系列的就業機會，經常轉換不同組織或地點，或到世界各地去工作；(2) 多變化的生涯 (protean career)：以前是一個公司僱用許多不同的人，現在是以個人天分才賦為基礎，能周遊於不同公司或成為特聘專業人員，不斷變換生涯角色或轉換職務 (Hall, 1996)；(3) 萬花筒生涯 (kaleidoscope career)：以前是活著為了工作，現在是工作為了活著。朝九晚五不再，工作、休閒、生活按照個人需要，多角度隨機彈性安排 (Mainiero & Sullivan, 2005)；(4) 組合式生涯 (portfolio career)：你不只有一份工作、一個雇主，因為個人多種專長，可能會有若干工作、數個雇主；(5) 個性化生涯

(customized career)：依個人興趣、特質、專長，發展出獨特適合之生涯方式 (Benko & Weisberg, 2007)；(6)主體性生涯 (subjective career)：不重視客觀的成功生涯標準，而追尋獨特的生涯主題與意義 (Gattiker & Larwood, 1986)。

(二) 從生涯適配、生涯晉升到靶心概念

Savickas (2013a) 認為 20 世紀 30 - 70 年代強調適配論的生涯觀，生涯概念的隨時代不斷遞變 (見圖 1)。Parsons (1909) 和 Holland (1997) 等人，強調生產線式的人－職組裝概念，而 20 世紀末最後 30 年轉變成強調進步、提升、強化自己，2000 年之後則進入靶心 (bullseye) 概念，強調獨特性、主體性與不可取代性。生涯不是在標準化的生活模式中做選擇，而是強調符合自我建構的多元生涯設計。



圖 1 生涯概念的遞變

資料來源：(作者整理自) *International conference of National Career Development Association*. Savickas(2013a). Retrieved from: <https://www.youtube.com/watch?v=uqz-5ny8T-s>

三、幸福生涯注重獲致主觀的滿意感

Dickinson (2014) 在他 1988 年的博士論文中認為：這個世界上有兩種人最幸福，一種是淡泊寧靜的平凡人，一種是功成名就的傑出者。20 年後他追蹤當初論文中 121 位自認是幸福的人，他推翻了先前的結論，重新說道：所有靠物質支撐的幸福感，都不能持久，都會隨著物質的離去而離去。只有心靈的淡定寧靜，繼而產生的身心愉悅，

才是幸福的真正源泉。

幸福是個人主觀之感受，跟幸福感有關的概念包括：快樂 (happiness)、幸福 (well being)、主觀幸福 (subjective well-being)、心理幸福 (psychological well-being)、生活滿意 (life satisfaction) (林子雯，2000)。主觀幸福感把快樂定義為幸福，具體來說就是擁有較多的積極正向情緒，較少的消極情緒和更高的生活滿意 (Diener & Larsen, 1993)，所以主觀幸福感包括快樂、幸福與生活滿意。心理幸福感研究者認為，幸福不能等同於快樂，應該從人的發展、自我實現與人生意義的角度進行理解，幸福是人們與真實的自我諧調一致 (Waterman, 2008)。心理幸福感的理論結構由 Ryff 與 Keyes (1995) 所提出，包含六個向度：自主 (autonomy)、情境主控感 (environmental mastery)、個人成長 (personal growth)、正向人際關係 (positive relations)、有生活目標 (purpose in life)、自我接納 (self-acceptance)。

亞里士多德的方法倫理即是目的論，他認為如果生命活著是值得的，肯定是事物本身就是最終目的，可以說幸福就是為自己本身。成功無法帶來幸福，除非成功是來自本身的追求，因為成功生涯偏向達到或完成外在目標，幸福生涯注重獲致主觀的滿意感。

貳、新興生涯觀點與生涯個人化的相關研究之回顧與分析

為了增加生涯幸福感，回到自己本身，勢必要在「變」的外在世界中找到「不變」的核心要素。下文將以兩種方向進行文獻回顧與探討：(1)生涯不確定等相關的新興理論，以回應「社會變動」；(2)生涯個人化故事為核心的相關理論，以回應「決策核心」。再進行整理並提出整合觀點。

一、與生涯不確定相關的新興理論

實證主義 (realism) 認為知識可以由通過合理的調查、研究與實驗操弄，在理性邏輯的程序下，得出結果與觀點。社會建構主義觀點認為現實無法用一個字母或幾個類型來分類描述，現實是主觀的 (reality is subjective)，現實是被知覺到的 (reality is perceived) (Berger & Luckmann, 1966)。就此看來，現實不是經由客觀的測驗結果產生的，而是個人自己所見所聞而建構出來的。

工作世界不斷變化，後現代觀點的基本立場是必須與生涯不確定性共處，下文針對社會變動性、生涯不確定性的相關論述、理論進行探討。

（一）積極不確定性

根據 Lipshitz 和 Strauss (1997) 針對 1958 至 1990 間 102 篇與生涯決策有關的文獻所做的系統性回顧，發現生涯不確定具有三大要素：危機或風險 (risk)、模糊性 (ambiguity)、模擬兩可 (equivocality)。不確定指稱事物呈顯的模糊、偶發、意外、難以預測等存在的本質或狀態。

高先瑩、劉淑慧 (2012) 引用 Litman (2010) 的研究，將好奇區分為兩類：(1) 興趣性好奇 (interest-curiosity) 渴望尋求額外資訊以激發樂趣，通常在面臨發現新事物的機會時被激活；(2) 匱乏性好奇 (deprivation-curiosity) 渴望取得必要資訊以消弭惹人厭的資訊匱乏狀態，通常在缺乏統整知識體系所需資訊時被激活。懷有興趣性好奇的人傾向於正向看待不確定性，期望在與不確定性的互動過程中獲得投入的樂趣或歡欣；懷有匱乏性好奇的人則傾向於負向看待不確定性，容易對不確定性感到焦慮、生氣、沮喪。

以上述生涯觀來看，不確定、未決定、猶豫等都是負面意涵，indecision、undecided 是指個人沒做出決定，indecisive 則是指個人不但沒做出決定，且猶豫不決、優柔寡斷（高先瑩、劉淑慧，2012）。但是，Gelatt 與 Gelatt (2003) 提出後現代取向鼓勵個人以積極正向、開放彈性的態度面對生涯不確定性。他將做決策重新詮釋為將資訊調整與再調整以進入決定或行動的歷程，倡議彈性而平衡的決策方式。

（二）計劃性機緣理論

Krumboltz (2009) 應用蝴蝶效應模式 (butterfly model of career) 在生涯領域，從生涯學習論進一步提出計劃性機緣理論 (planned happenstance theory)，用以回應後現代思潮對偶發事件的關注，強調偶發與機緣在生涯發展中不可忽視的重要性。Krumboltz 與 Levin (2004/2005) 認為計劃性機緣理論，包含三個元素：(1) 計畫性 (planned) 是指學習、進修、精進、擴展、累積經驗等等，強調採取行動比做決策更加重要；(2) 機緣偶遇 (happen) 是指能正向回應非預期的遭遇，視之為機會而不去逃避；(3) 心態看法 (stance) 是指保持著開放的心胸，願意好奇地去探索的態度。

計劃性機緣理論同時包括個體持有的態度和擬採取的行動。「計劃性機緣」不只是運氣，或在正確的時間正確的地點，它是一種有意識，有目的，而持續的過程，這

將有助於個體建立一個更滿意和充實的職業生涯。

「偶發事件」指的是個體在預期之外、無法控制的情境下遭遇的事件，有時候個體會對偶發事件以某種方式反應（郭瓊灝，2010）。「偶發力」（serendipity）則是指一個人面對偶發事件的應變力。偶發力是指在並非刻意尋找的狀態下，卻因意外、獨特見解或判斷而獲得有價值的事物。偶發力包含三項元素：偶然、機會、智慧。必須經過兩個層次轉換，才具備偶發力：第一層，從不可預期的意外中，看見機會；第二層，運用智慧，將機會轉換為實力。所以光有偶發事件是不夠的，還需要轉換的智慧（Hopcke, 1999/2000）。

Krumboltz 和 Levin（2004/2005）認為面對不確定需要有五種態度，也是五項生涯諮商「技巧」來幫助人們利用偶發事件：(1)好奇（curiosity）：探索新的學習機會；(2)堅持（persistence）：儘管遇到挫折還是盡力堅持到底；(3)彈性（flexibility）：隨著情境改變態度；(4)樂觀（optimism）：將機會視為可能達到的新目標；(5)冒險（adventure）：願意擺脫因循的行為模式去嘗試新行動。

其實，生涯發展中，可計劃的預期結果（the likely planned）可以呼應華人文化中的「常」，不可計劃的機緣偶遇巧合（unplanned contingency or luck）則呼應華人文化中的「無常」的概念。從宏觀的歷史發展，明顯看見人類生活世界的不斷演變。從微觀來看，生活世界中的生命更是無數個不同「瞬間片刻」的機緣偶遇，而非不變的永恆。

（三）共時性

Cambray（2012/2014）認為“synchronicity”是兩種或兩種以上事件的意味深長的巧合（meaningful coincidence），其中包含著某種看似意外或機緣性的關聯。事件之間的聯繫不是因果律的結果，而是 Jung（1985）說的非因果性聯繫原則（acausal connecting principle），其決定性因素是意義與個人的主觀經驗。內心世界與外部世界的活動之間、無形與有形之間、精神世界與物質世界之間的聯繫，而非只是巧合。

Jung（1985）認為共時性是指有意義的巧合和非因果性的聯繫原則。Guindon 與 Hanna（2002）提出共時性的三個範疇：(1)內心事情與外界事情，在當下同時發生；(2)擴大我們與世界的關係，而找到更廣大的意義；(3)人在內心尋找意義。Bright、Pryor、Wilkenfeld 與 Earl（2005）也強調社會脈絡與偶發性事件在做生涯決策的重要性。

將共時性放在生涯的領域來看，可以整理出以下應用在生涯諮商的原則：(1)強調

個人生涯願景或夢想的的重要性，傾聽內在的呼召；(2)培養開放的態度，將意外轉變成機會，尋找有意義巧合的寓意；(3)重視直覺，注意靈光乍現的意涵，知覺邊陲的隱喻，以及非因果性事件的關聯；(4)專注當下所思、所感、所行，在過程中學習。

(四) 生涯混沌理論

混沌理論 (Chaos Theory) 是對不規則而又無法預測的現象及其過程的分析，是有序與無序共存的系統，對系統內部很多不可預測的偶發事件，但決定行為的基本規律卻能夠分析和掌握。近代數學界肇始系統性的探討混沌理論，爾後被自然科學界廣泛應用於探討自然現象 (Hayles, 1990)，如氣象、地形學、物理學等，近年來則擴大應用於經濟、人口發展等社會科學領域，如今也應用到生涯領域。Pryor 和 Bright (2003, 2007) 將混沌理論應用於生涯諮商的具體策略。

1. 「非線性」典範 (nonlinear paradigm) 的思考方式

混沌理論提供了「非線性」典範的思考方式，強調混沌和秩序是共存的概念，主張以整體、全面和變易的角度與心態去看待事件和現象。「線性」思考是在可接受錯誤率中尋找最大可預測的因果關係，「非線性」則認為不起眼的小錯誤可能引發巨大震撼性的結果 (Hayles, 1990)。線性因果關係一般被視為常態，混沌理論卻認為「非線性」才是自然和人文社會的常態，事物和現象間經常因為交互糾葛，形成錯綜複雜的混沌狀態。

2. 生涯混沌理論 (Chaos Theory of Careers, 簡稱 CTC) 的內涵

建構理論認為我們可以在不同的刺激之間產生連結並建立結構模式，生涯混沌理論 (Chaos Theory of Careers, CTC) 的核心想法是突現模式 (emergent patterns)，Pryor 與 Bright (2003) 認為我們是在設法了解極其複雜和不斷變化的各種混沌模式時，經由體驗來建構意義，這也是我們體驗到的真實 (reality)。

回顧文獻，發現 CTC 大致從 2001 年之後陸續出現較多相關研究，稍作整理包含下列重要概念：(1)改變 (change) (Pryor, Amundson, & Bright, 2008)：事實不斷變化，需要具有迎接變化的意願；(2)機緣 (chance) (Krumboltz & Levin, 2004/2005)：將意外、改變視為機會；(3)複雜性 (complexity) (Pryor & Bright, 2003)：接受多元發展、個別差異、異質多音的現象；(4)碎形模式 (fractal patterns) (Pryor et al., 2011)：強調亂中有序，在看似無關的小圖案中，看出其重複出現、堆疊、累積出的圖案；(5)突現模式 (emergence patterns) (Bright, 2013; Bright et al., 2005; Pryor & Bright, 2011)：了

解突發事件不是危機而是新的可能性；(6)吸引子 (attractors) (Pryor & Bright, 2007)：是指一種混沌系統中無序穩態的運動形態，在生涯上強調穩定而反覆出現的吸引個體關注的力量；(7)建構主義 (constructivism) (Berger & Luckmann, 1966; Savickas, 2005)：認為知識是由相關社群所建構的，沒有絕對真理只有相對真理。

3. 混沌理論 (Chaos Theory) 運用在生涯上的原則

Pryor 和 Bright (2007) 認為混沌理論運用在生涯上，有以下五個原則：(1)開放心胸：將猶豫不決 (indecision) 重新定位為開放心胸，猶豫不決比較像是被動等待幸運降臨，開放心胸比較是主動探索的態度；(2)保有好奇心：對新的事物好奇，是開啟新大門導向未來潛在生涯的第一步；(3)尋找線索：我們目前看不到在蛛絲馬跡，在後來回顧時，卻都能獲得恰如其所的理解，嘗試新事物來增加正向事件發生的機會；(4)累積小行動：把精力放在現在或近期可做的小事情上；(5)長期量觀：近距離看事情，一切似乎混亂且不可預測，但若是以大局檢視，會看到某種重複的模式，混沌理論家稱之為自我相似性。

2011 年 Pryor 與 Bright (2011)，寫成專書說明生涯混沌理論的後現代思維生涯新視角，其中提出生涯混沌理論諮商 (CTC Counseling) 的步驟與指引，但是 Bright (2013) 於美國 Vanderbilt University 接受訪問時，仍然強調每個心理師和來談者都應該量身訂做、彈性運用技巧。

綜上，面對不可測「變」的社會環境，需要協助當事人學習四種生涯理論，以迎接生涯挑戰：(1)持有積極不確定性態度；(2)重視計畫性機緣巧合事件；(3)體驗共時性；(4)認識混沌模式迎接不可測的變局。生涯理論的核心概念或特徵，以及原則或方法詳見表 1，另圖 2 中橫軸的四個理論則是空間向度，可以作為面對「變」的社會環境的應變態度。

表 1 應對多元挑戰的新興生涯理論

	持有積極的不確定性態度	重視計畫性機緣巧合事件	體驗共時性	認識混沌模式迎接不可測的變局
核心概念或特徵	事物呈顯的模糊、偶發、意外、難以預測等本質或狀態： 1. 危機或風險。 2. 模糊性。 3. 模擬兩可。	1. 計畫性是指學習、進修、精進、擴展、累積經驗等等。 2. 機緣偶遇是指能正向回應非預期的遭遇。 3. 心態看法是指保持著開放的心胸，好奇探索的態度。	意味深長的巧合，看似意外或機緣性的關聯，事件之間的聯繫不是因果律的結果，而是另一種非因果性聯繫原則。	1. 改變。 2. 機緣。 3. 複雜性。 4. 碎形模式。 5. 突現模式。 6. 吸引子。 7. 建構主義。
原則或方法	以積極正向、開放彈性的態度面對生涯不確定性。將「做決策」重新詮釋為「將資訊調整與再調整以進入決定或行動的歷程」。	1. 好奇：探索新的學習機會。 2. 堅持：儘管遇到挫折還是盡力堅持到底。 3. 彈性：隨著情境改變態度。 4. 樂觀：將機會視為可能達到的新目標。 5. 冒險：願意擺脫因循的行為模式去嘗試新行動。	1. 強調個人生涯願景、夢想、呼召。 2. 培養開放的態度，尋找有意義巧合的寓意。 3. 重視直覺，知覺邊陲的隱喻，及非因果性事件的關聯。 4. 專注當下所思、所感、所行，在過程中學習。	1. 開放心胸：將猶豫不決定位為開放心胸的主動探索態度。 2. 保有好奇心：導向未來潛在生涯。 3. 尋找線索：注意蛛絲馬跡，創建你自己的運氣，增加正向不可預知事件發生的機會。 4. 累積小行動：把精力放在現在或近期可做的小事情上。 5. 長期量觀：以大局檢視，找出自我相似性的重複模式。

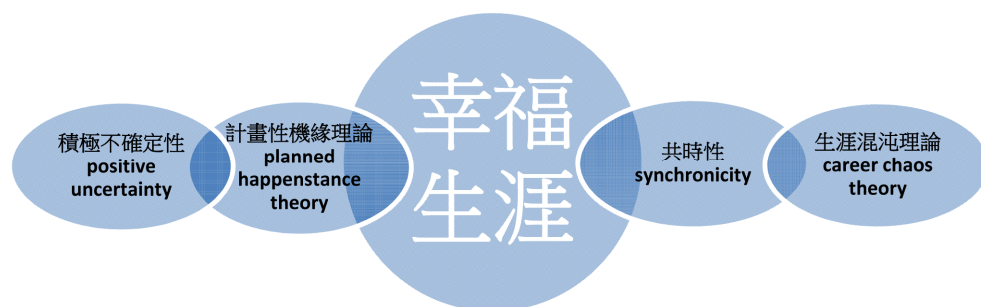


圖 2 橫軸四個理論是空間向度作為面對「變」的社會環境的應變態度

二、以生涯個人化為核心的相關理論

Giddens (1991/2003) 強調在不同的生涯發展階段面對人生歷程必須以「去儀式化」(deritualize) 和持續個人化(individualization) 的探索和建構才能自我完成。Savickas (2013b) 認為個人化是自我建構(self-construction)、自我生產(self-production)、自我社會化(self-socialization)、自我組裝(self-assembly)、自我制度化(self-organization) 的過程，以自己獨特的故事做為生涯錨固的根基。相關文獻中可以看到研究者觀點從實證論到建構論的轉變，有下列特徵：

(一) 生涯決策由客觀理性分析轉向主觀意義建構

現代主義進行生涯決策是以邏輯理性思維，如 Harren (1979) 提出生涯決策模式的概念模式，包含：歷程、特質、任務及條件。或是 Reardon、Lenz、Sampson 與 Peterson (2009) 以電腦科學為基礎提出的認知訊息處理理論(CIP) 以資訊加工金字塔模型(CASVE) 的迴圈做生涯決策；或是 Lent、Brown 與 Hackett (2000) 以社會學習理論為基礎提出的社會認知生涯理論模式(Social Cognitive Career Theory, SCCT) 強調興趣發展、職業選擇與表現及成果模式；或是 Krumboltz 與 Hamel (1977) 以理性邏輯思維所提出的七階段模式(7 step decides model)；或是 Herr 與 Cramer (1996) 提出的決定歷程七個步驟：定義問題、找出所有可能的選擇、蒐集資料、處理資料、訂定計畫、選定目標、完成計畫。

國內學者田秀蘭(2001) 發展「生涯決定困難量表」，探討大專學生所面臨的生涯問題，並考驗 Gati、Krausz 與 Osipow (1996) 所提生涯決定困難分類系統的適用性；或是黃素菲(2011) 統整過去國內外研究成果建構出「多面向生涯評估概念架構圖」，著重在衡鑑生涯決定困難的類型與因素。上述國內外文獻對於生涯決策也大多依循邏輯實證論的思維理路。

Berger 和 Luckmann (1966) 主張現實是由社會建構的，他指出個人和群體在社會系統中互動，行動者會將這些概念展現在彼此關係脈絡中，而成為習慣性地的相互角色模組。當這些角色能夠滲透到社會中的其他成員裡並且表現出來，相互交流就開始制度化，在這個制度化的過程，關於什麼是現實的知識，和人類對於現實的概念和信念，就深植於、鑲嵌於社會體制結構中，因此，可以說現實是被社會建構出來的。建構取向的生涯諮商面對的當事人時，生涯決策必須回到當事人的主觀真實、個人意

義與生命主題。

（二）自我建構的生涯願景取代自我實現

Savickas 繼承 Super (1984) 最核心也是最有價值的自我概念的想法，提出自我建構與適應的生涯觀點，後來 Savickas (2011, 2013b) 提出以自我建構取向 (self-construction approaches)，取代自我實現取向 (self-actualization approaches)。自我實現取向的生涯諮商介入模式，遵從適配思維，注重潛能開發，強調進步、提升、強化自己與生涯成熟。

Spencer、Norman 與 Neault 等人 (2011) 認為生涯建構理論是個體以賦予其所從事的職業行為、職業經驗，個人主觀意義來建構其獨特的生涯。生涯是以過去記憶、當前經驗與未來心願，三者交織成生命主題，得以產生個人意義，也形塑出個人的職業生活藍圖。

vision 字源意義上是一幅看見的事物或景象，願景是一種內心的願望，可能是一幅圖畫，或一段文字，是一種實踐與行動的驅動力，去追求、達到某一個境界或狀態。生涯願景不是使命或任務，使命會化成若干目標，任務是完成目標的具體行為。生涯願景有如人生的羅盤，最好的生涯願景是適合自己的願景。

（三）由生涯適配轉向生活設計

從 Parsons (1909) 的三角模式—了解自己、認識工作世界以及聯結前兩者的真實推理 (true reasoning)，主宰生涯輔導的發展，建立人境適配 (person-environment fit) 理論與思維，導致特質因素取向的生涯輔導，如 Holland (1997) 的六角形理論、Roe (1956) 將工作世界分為八大類等，幾乎全盤指導 20 世紀生涯工作者的思維。

生活設計 (life design) 認為後現代生涯是個性化的生活設計，注重自我建構與自我塑成 (Savickas, 2012a)。「我要創造怎樣的人生？」取代了傳統的生涯提問：「我要選擇甚麼生涯？」最大的不同是生涯不是在既定選項中的決策過程，而是在無限可能中去開創、建構與塑成。

「生涯建構的生活設計諮商」(life-design counseling for career construction.) 也可以簡稱為「生活設計諮商」(life-design counseling) 或「生活設計」(life designing)。生活設計不是一種模式或理論，而是一種論述 (discourse)，這種論述是以系統化實務基礎為知識，而不是以科學化的測量、實驗或預測來做指導。也就是 Davies 與 Harré (1990) 說的：是諮商產生了論述，而非諮商是論述的產物。實務經驗才能引導出理

論，尤其在生涯軌跡遞嬗的時代，理論無法趕上來談者眼前的問題。

Savickas (2012a) 的生活設計諮商引用了 Rennie (2012) 提出的雙重詮釋的實踐論述，將來談者和心理師都視為主體，以故事取代分數，來顯示出來談者的獨特性，也以 Madigan (2011) 提出的建構性分類 (constructionist categories) 為本，重視意圖、目的和召喚。生活設計跟隨來談者和心理師對話和所建構的意義，鼓勵來談者發展自己的生涯認同，並展開生涯行動。

(四) 從社會建構的自我認同到敘說建構的自我認同

Ricoeur (1984/2004, p.13) 說：「未能全盤地作為我們生命的作者，我們學著成為自身故事的敘說者」。敘說是一連串過去發生過的事件組織、串接成具有敘說者獨特解釋意義的過程。敘說者對於故事安排與主角特性具有主導性，並會在故事串接過程中推論事件的因果關係，使得看起來混亂、隨機、無序的生活現場，顯現出秩序與意義。

Cochran (1997/2004) 以敘事取向進行生涯諮商，著重個人的生命主題與主觀意義，以未來藍圖描繪生涯願景，協助當事人以未來故事錨固生涯目標。White 與 Epston (1990/2001) 認為人是自己問題的專家，以外化來將問題與人分開，使人有能力發展出多元視角，看到自己想要的理想未來。Freedman 與 Combs (1996/2000) 認為敘事諮商能幫助當事人鬆動外在文化的強勢故事，尋找隱藏故事或支線故事，重新建構個人滿意的生命故事。整體而言，敘事諮商重視生命主題與主觀意義，以外化鬆動強勢故事，並以未來故事錨固生涯目標。

故事敘說是一種藉由形構過去 (patterning the past) 而錨固未來的過程。我們在講自己的生命故事的時候，並不是依照事情發生時的客觀事實、毫無遺漏的，依序呈現出當時的情況而敘說，通常都是夾敘夾議的組織成一個故事樣貌。這個「夾敘夾議」，其實是我們主觀組織「建構」事件的過程。來談者是故事敘說者，專家變成故事的編輯，意義是成為藥方。所以心理師的工作是幫助來談者完成自傳故事的形塑與推理 (doing autobiography shaping and reasoning) (Heinz, 2002)，經由來談者現在的敘說，將過去事件與當前議題，建構成有意義的連結，以主體生涯 (subjective career) 引導自我方向與個人責任。

每個社會都提供了極為重要的集體敘說 (collective narrative) 來協助體適應、授予社會意義，這些可以視為故事背後的故事 (Bruner, 1986)。文化發展本身形成的規

則、角色等，都是為了協助個人合模（fit in），人們置身在這些強勢的、壓迫的故事中，強烈的影響到人們的自我感，削弱其主控權，和壓抑其他可能性的選擇能力。Bruner（1986）認為隨著時間推移、不斷重複，這些故事變得越來越僵化和堅硬很諷刺地，說故事的人將自己侷限在自己創造的故事裡。Sarbin（1986）強調敘說不只是使人將生活現狀帶來秩序和意義，也反過來提供我們自我概念的架構，我們訴說自己的生命故事，同時我們也創造了敘說認同，我們在我們所說的關於自己的故事中認識自我。

（五）生涯適應取代生涯成熟

Savickas（1997）提出以生涯適應取代生涯成熟，他認為適應力是一種複雜的後設能力（meta competences），是一種因應改變的能力，也是面對各種生涯變動之要求的能力。社會建構主義所談的適應力（Adaptability）與合模完全是相反的概念。文化的合模功能是要規訓個人成為符合社會的期待，比較像是「入芝蘭之室久不聞其香，如入鮑魚之肆久而不聞其臭」（西漢劉向《後漢書》）（馬彪，2014，頁 354），是一種削足適履的過程。而適應力卻是要以個人為核心，發展出主動、彈性、多元的能力，去回應多變的社會情境，是一種「生於憂患、死於安樂」善於應變、防微杜漸的能力，能因勢利導而漸進自然。

談適應就必須談認同，認同（identity）是指知道自己的故事與主題，而且知道在改變中如何審時度勢的去適應（adaptability）。敘說建構的自我認同更加容易擁有可雇用性，更主動進行終身學習，更快速獲得情緒調節能力，並能妥善運用資訊來調整自己的思想和行為。自我建構取向的生涯諮商介入模式完全服膺後現代諮商理路，凸顯生涯的自我認同（identity）的重要性，強調個人化故事、不可取代性與生涯適應力。

三、穩定「不變」的生涯決策穩定軸心需要的諮商方法

綜合前述以生涯個人意義為核心的相關理論，作為後現代生涯決策之穩定軸心的諮商方法，本文嘗試整理出四種生涯諮商途徑：(1)建立生涯願景有助於描繪未來心願；(2)從事自己的生活設計能夠凸顯自我認同、獨特性與不可取代性；(3)探索生命故事強調反思過去記憶，鬆動主流故事加深加厚支線故事以形成多元視角，並整合當前經驗以展現未來故事；(4)提升生涯適應力有助於穩固做決策的核心。分述如下：

（一）擷取生涯願景的方法

根據 Savickas (2015) 的生涯設計諮商手冊 (Life-Design Counseling Manual) 為了確定適合自己的生涯願景 (career vision)，可以有各種作法，心理師可以根據來談者意願，讓他決定用哪個方法，並請來談者陳述理由、原因，像是：這些特徵為什麼這麼重要？是什麼原因你想成為這種人？被這樣記住的對你的重要性是什麼？等等。以下說明各個方法：

1. 未來圖像法，請案主「描述未來」，怎樣的人生會讓你覺得幸福滿意？你的理想人生有哪些特徵？你未來與眾不同之處是什麼？或是請案主做「生涯拼貼」(career collage) (Adams, 2003; Pryor & Bright, 2007)，用雜誌或網路圖片搜尋，拼貼出生涯圖像。用兩三行字，描述出圖像中的生涯願景。
2. 神仙賜福法，詢問案主：「如果不愁吃穿，你最想成為怎樣的人？如果仙女給你一個人生願望，你想許什麼願望？你最希望自己擁有什麼天賦？」
3. 尋找楷模法，詢問案主：你想成為一個怎樣的人？你最景仰誰？誰是你的偶像？如果跟誰一樣，你會覺得很滿足？」
4. 墓誌銘法，詢問案主：你希望別人看到你的墓碑上寫些什麼？你希望別人記住你是一個怎樣的人？或是邀請案主「撰寫自己喪禮上的祭文」，用 200 - 300 字寫出在喪禮上念給諸親友聽的生命故事與結局，你想要別人聽到這是一個怎樣的人？」

每種訪問都要進一步追問來談者理由並做摘記，最後將訪問後寫下的文本，請來談者仔細閱讀，並劃出關鍵字，據以改寫成生涯願景的陳述。

（二）生活設計與生涯建構訪談

Savickas (2012a, 2012b) 特別說明他運用「生活設計諮商的生涯建構」(life-design counseling for career construction) 來協助來談者進行生涯轉換，跟他自己在 2002 年為生涯教育與職業行為提出的「生涯建構理論」(career construction theory) 完全不同。生活設計表明了有別於職業輔導和生涯教育的新概念，是第三種生涯介入的典範，也是從分數 (scores) 換到階段 (stages) 再轉到故事 (stories) 的變革。

1. 生活設計諮商的核心元素

生活設計諮商的三個核心元素是：關係 (relationship)、反思 (reflection) 和意義建構 (meaning-making)，生活設計諮商認為諮商是兩個專家一起對話、深入領會的過

程。是一種在對話情境脈絡中的被接納、涵容與理解的感受，包含 Stern（2004）說的內隱無意識（implicit unconscious）的相知（我知道你會懂我，及我知道我能被懂），或是 Bollas（1987）說的未及思考即知（unthought known）的理解（不必經過理性思考分析的熟知與理解）。

生活設計諮商重視反思是因為所有的自我回顧，雖然都是聚焦於現在，但是過去都必須經由現在來顯現。因此，心理師反映來談者此刻如何說、因何而說、對誰說等，即協助來談者進入反思歷程。這些反思性的覺察，能顯出來談者的意圖，建構故事的方式，得以解構、重構或共構故事，進而達到新的理解與自我更新。

生活設計諮商聚焦於意義的建構，敘說故事給來談者串接經驗的過程，並從中建構個人意義，而得以獲得新的觀點。生活設計諮商鼓勵來談者闡述目標、形成意圖並自我承諾來獲得生活意義感。

2. 生涯建構訪談（Career Construction Interview, CCI）

Savickas（2012a, pp.27-36）建議生涯建構訪談（Career Construction Interview, CCI）是一種結構式晤談，心理師可以進行五個主題的訪問：

CCI 問題 1：角色楷模。目的是確認來談者對自我概念的建構所用的形容詞。角色楷模通常是個人曾經做過的第一個職業選擇。這個問題的答案提供特徵和屬性，可以視為自我建構的藍圖。在青春後期，個人會綜合這些屬性或認同的片段，成為初始的職業認同。

訪問方式：成長過程中，誰是你佩服的人？誰是你心目中的英雄/女英雄？在你 3-6 歲之間，除了你的父母之外，如果有三個你最欣賞的人，會是誰？他們可能是你認識或不認識的真實人物，也可以是虛構的超級英雄，或是卡通人物，或是書本、漫畫、電影、網路、電玩中等等的人物。

CCI 問題 2：雜誌、電視節目、網站。了解來談者對那些情境或活動類型感興趣。興趣是當一個人對某個特定事物特別的關注，關心，或好奇心所感受到的經驗。興趣評估主要有三種方式：(1)評估，例如使用史壯興趣測驗（strong interest inventory）；(2)陳述，例如在自我導向探索中的白日夢活動；(3)表現，例如在活動或情境中的表現。而生活設計的心理師經由來談者在實際情境中直接投入或有所共鳴的活動，來確定其興趣特徵，因為興趣涉及到人與環境之間的社會心理連結。

訪問方式：先從雜誌開始問：你有特定喜歡的雜誌，或固定閱讀雜誌嗎？請列舉三個雜誌。包含電子雜誌。請描述一下雜誌裡的內容，再鼓勵來談者回答：是什麼吸

引你.....？你怎麼找到...有趣？什麼吸引你的.....你為什麼喜歡它，而不是.....？你喜歡怎麼樣的雜誌？也可以問電視節目：你是否有任何經常看的電視節目？你會預錄甚麼電視節目嗎？也是列出三個節目，也是鼓勵來談者回答問題。或是問網站，做法跟雜誌一樣。

CCI 問題 3：最喜歡的故事。去理解故事或文化腳本，這些可能都是來談者過渡性結局的想像素材。來談者最喜歡的故事能夠展開生活，澄清他們下一步可能做什麼。在來談者最喜歡的故事裡，通常會看到來談者的模糊輪廓，他的潛在夢想或甚至是尚未成形的早期計劃。由於自我建構理論將文本故事視為發展適應力的來源，問目前最喜歡的故事有助於發現當下的主題。

訪問方式：最近從書本或電影中，有你最喜歡的故事嗎？告訴我是什麼故事？你喜歡其中的什麼？可能有些來談者會跟你說些搞笑片、漫畫、卡通或童話，仍然可以一試。至少要說四到五句，否則可能會錯失文本中的重要元素。

CCI 問題 4：座右銘。從中理解來談者曾經給過他自己的忠告。生活設計諮商的目標是讓來談者聽取和尊重自己的智慧，Winnicott（2003/2010）也說：從病人，只有病人有答案。座右銘表明了來談者提出了給自己的最好建議，有點像是自我治療，會談中雙方都會同時感受到座右銘中的忠告，就掛在所敘說的問題之上，心理師可以尊重並善加應用其中的效益。

訪問方式：你最喜歡的座右銘是什麼？你有生活格言嗎？你有案頭語嗎？曾經陪伴你度過低潮的勵志名言是什麼？在書店寫甚麼話語的卡片會吸引你？日常收到的各種資訊，哪一些你會儲存或轉載給好友？

CCI 問題 5：早期回憶。從中可以得知他看問題的視角，心理師去理解來談者視角和當前生涯議題的關聯。這些觀點可能流露出意義構建的雛形，包含著當務之急或難隱之痛。早期回憶幫助心理師了解來談者的生活世界，及來談者如何跟世界打交道，聆聽早期經驗有助於心理師聽見來談者內隱的自我成見、他人偏見，也導向生命主題。如果以「自我舞台」來做隱喻，早期回憶可以幫助我們理解「後台」的情況。

訪問方式：什麼是你最早的回憶？請你說一說 3 - 6 歲之間發生在你身上的故事？來談者說完一段早期故事時，心理師可以問，如果你對那段記憶指定一個感覺，那會是什麼感覺？寫下整體感覺後，心理師再問第二個問題。如果有一張最生動照片來代表那段記憶，照片裡會有甚麼？收集三段早期回憶之後，心理師就和來談者合作，譜寫每個早期回憶的標題。為所有早期記憶定標題並非只是單純的語言文字活動，而是

來談者為自己的經驗做出主體意識的表現。這個過程使來談者成為自己經驗的作者，並感知其真實情緒。

藉由上述訪問來重構生活圖像（reconstructing a life portrait），心理師可以與案主共同完成生涯任務：(1)形成未來生涯視野；(2)描述自我圖像；(3)將早期經驗與生涯楷模特徵做連結；(4)確定生涯興趣；(5)描繪生涯角色的內涵；(6)應用人生座右銘；(7)以便能夠統整出自己的生涯圖像。

（三）生命故事與敘事諮商技術

敘事諮商重視生命經驗與故事，以來談者自身敘說作為基底，是向內的、向過去的、向個人自身的，去找到未來的指引，在敘說中錨固主題與模式（themes and patterns），以便開闢未來的生涯篇章。換句話說，不再是去測量能力、興趣，而是強調形構過去用以建構出未來的生涯樣式。

黃素菲（2015）整理出敘事諮商與治療應用在生涯領域的諮商介入方法：

1. 為問題命名：討論出對問題的定義，以符合受這個問題影響的來談者的意義和經驗，也拉開來談者和問題的距離，產生人和問題之間的空間。例如：一個中年想要轉業去「追求理想」卻被困在「保有目前穩定薪資」裡的男性，說他的問題是：「被現實綁架」。
2. 追溯問題的歷史：仔細探索問題的各個面向，會有助於來談者跟問題分開，藉以改寫人跟問題的關係。例如：你甚麼時候開始注意到「被現實綁架」這件事？多久以前？身邊有誰跟「被現實綁架」最有關係？這個人怎麼說？
3. 評估問題的影響力：探索這個問題影響來談者哪些生活層面，如何產生影響力。例如：「被現實綁架」是好還是不好？「被現實綁架」甚麼時候比較明顯？或是甚麼時候感覺最強烈？「被現實綁架」會怎麼影響到你？什麼狀況下，「被現實綁架」比較不影響你？
4. 評估的正當性：來談者對問題的影響說出看法、給出立場時，邀請來談者以尋找正當性理由來為「問題」進行評估，藉以浮現出故事的背景脈絡。例如：詢問來談者為什麼看到女兒時「被現實綁架」更加嚴重？為什麼責任跟「被現實綁架」有密切關係？為什麼做為男人不得不「被現實綁架」？
5. 把問題放回社會脈絡：協助來談者與自己的主流故事對話，也與社會價值對話，使得助長、滋養問題的社會脈絡被看見，以開啟多元故事。例如：不被「被

現實綁架」的你和現在的你，最明顯的不同是什麼？不被「被現實綁架」的你會說什麼、做什麼，是現在的你不會說、不會做的？為什麼會有這些不同？

6. 豐厚並找出替代故事：鬆動主流故事，重新建構來談者的生涯目標，包含生涯興趣與人生價值。例如：生活中那些時候，那個比較少「被現實綁架」的你，比較有機會出現？誰最喜歡「被現實綁架」的你？誰最喜歡不「被現實綁架」的你？「被現實綁架」的你，會幫你完成什麼？不被「被現實綁架」的你，會幫你完成什麼？
7. 未來故事：嘗試將生命主題延伸至未來，嘗試釐清生涯方向或目標。例如：如果你不是「被現實綁架」的人，那你會是誰？會過怎樣的生活？你希望那一個你能取代「被現實綁架」的你？

這些方法要視來談者對話需要彈性運用，而不是僵硬的依序進行，也要考慮心理師的風格選擇自己的問話形式。

（四）提升生涯適應力

以前的特質論都是指內在穩定的不變的結構，社會建構主義則強調跨界、滲透、重組、多元認同（multiple identity）和多元故事（multiple stories）。認同會帶出諸多相關的概念如：自傳性（biographicity）強調個人生命歷程的軸線，生活設計（life-design）重視生涯建構，敘說性（narratability）凸顯出個人的生命意義，呼召（calling）說明呼應自己天命的直覺力，意志力（volition）闡述堅持行動的重要性，並透過敘說達到敘說建構（narrative construction），使多元認同的生涯歷程成為完成自己真正在乎而有意義的自我建構歷程。

Ibarra（2004）也提出「運作認同」（working identity）的概念，她說我們不是一個自我而是有很多自我，生命實踐過程就帶來新的自我認同，她強調認同是一個持續不斷運作的歷程，是一種繼續組織身邊發生的事件和經驗，有如 Giddens 說的：「讓你的故事繼續說下去」（1991/2003, p.86）。自我認同是終其一生持續發展，自我認同不只是要問「我想要成為什麼？」（what do I want to be），而要進一步審視個體在何種社會情境脈絡中？如何進行社會互動、或與社會碰撞（collides with society）？產生了什麼結果？綜合文獻探討過程中，整理出兩組生涯適應力（career adaptability）範疇：準備度與應變力（詳見圖3）。關於適應範疇的準備度與應變力之細項指標分述如下：

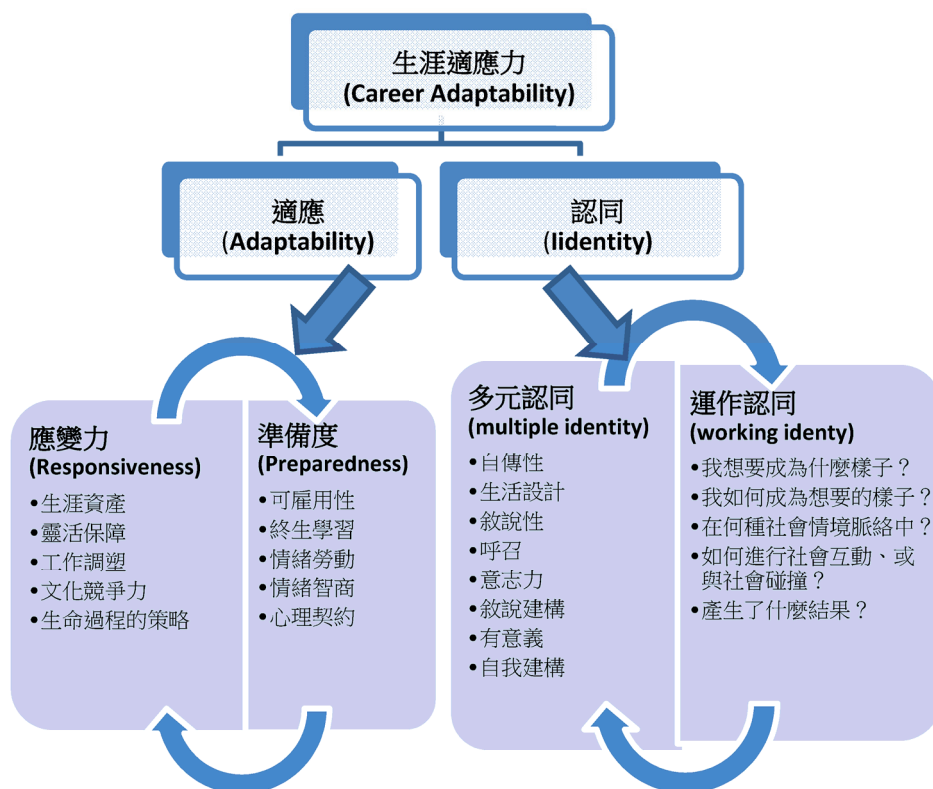


圖 3 生涯適應力的能力範疇與指標架構

1. 準備度 (preparedness)

準備度包含五個內涵：(1)可雇用性 (employability)：澳洲 2006 年出版的《就業力技能架構》(Department of Education, Victoria, Australia 2006) 白皮書中，認為就業力技能是你面對新的工作世界，能夠順利進入、經營和運作，所需具備的關鍵素質。可雇用性包括：溝通技能、團隊合作技能、問題解決技能、原創與進取技能、規劃與組織技能、自我管理技能、學習技能、科技技能；(2)終生學習 (life-long learning)：歐洲終身學習創協 (European Lifelong Learning Initiative[ELLI]) 認為終身學習的定義涵括了人類生命經驗的完整歷程，它是未來人類潛能發展的模式，其定義如下：「終

身學習是人類潛能的發展，透過一個持續不斷的支持過程，以激勵並使個體能夠獲得生命全程需要的所有知識、價值、技巧與瞭解，並在所有角色扮演、各種情形與環境中，具備自信心、創造力與喜悅以應用這些能力。」(2010, p.9) 只靠畢業學歷支撐終生的觀念已經不合時宜；(3)情緒勞動 (emotional labor)：Hochschild (1983) 認為情緒勞動是管理自身情緒用以創造公正可見的面部及肢體表現。Gross、Sheppes 與 Urry (2011) 提出情緒調節理論，他們認為情緒調節是個體對他們擁有那些情緒，什麼時候擁有以及怎樣體驗和表達這些情緒而主動施加影響的過程。也就是說情緒勞動調節能力專指員工在組織運作中情緒覺察、理解與表達的主控地位；(4)情緒智商 (emotional intelligence)：Salovey 與 Mayer (1990) 提出情緒智力 (emotional intelligence) 的概念：「個體監控自己及他人的情緒和情感，並識別、利用這些信息指導自己的思想和行為的能力」。情緒智力包含：情緒的知覺、情緒的整合、情緒的理解、情緒的管理；(5)心理契約 (psychologically contract)：Coyle-Shapiro、Jacqueline 與 Parzefall (2008) 等人認為心理契約是個人將有所奉獻與組織欲望有所獲取之間，以及組織將針對個人期望收穫而提供的一種配合。心理契約是存在於員工與企業之間的隱性契約，其核心是員工滿意度，是企業與員工之間的隱形正向默契。

2. 應變力 (responsiveness)

應變力包含五個內涵：(1)生涯資產 (career capital)：生涯資產是無形軟實力，是價值、知識和人格特徵的競爭力，也是個人在工作和生活的各個階段的成功關鍵；(2)靈活保障 (flexicurity)：flexicurity 這個字是彈性 (flexibility) 和保障 (security) 兩個字合成的新字。本來是指福利國家勞動力市場的積極政策模式，用在生涯上是指迅速調整自己去回應工作以獲得保障；(3)工作調塑 (job crafting)：是指組織會視情境、時間、客戶等之所需，因地制宜、應變調整工作，即使同一個工作都可能各具特色而成為具有個人特色的工作。以社會鑲嵌角度來看，「工作調塑」是一種主動積極的適應歷程，愈能自主適應者愈能創造生涯機會；(4)文化競爭力 (cultural competence)：Cross、Bazron、Dennis 和 Isaacs (1989) 認為文化競爭力包含五個基本要素，包括：重視多元性、具有文化自我評估能力、在文化交流時保持固有動力、擁有文化知識、能發展出適應力去反映和理解文化的多樣性；(5)生命過程的策略 (life-course strategy)：是指生命軌跡是非線性的和不穩定的，找出轉折點，關鍵事件，轉換和階段，可以修正或引導個人生涯發展，改善生涯路徑。在擁抱過去的事件時可以更寬廣的視野來預測未來，使得個人可以更好的利用自己生命經驗成為資源 (Savickas,

2005)。

變與不變的生涯理論整合，要錨固生涯決策「不變」的穩定力量，生涯諮商需要幫助當事人：(1)建立生涯願景；(2)從事生活設計；(3)探索生命故事的意義；(4)提升生涯適應力。詳見表 2，而圖 4 縱軸四個諮商方法是時間向度作為往內紮根「不變」的生涯決策的穩定軸心。

表 2 穩定「不變」決策核心的生涯諮商方法

	建立生涯願景	從事生活設計	探索生命故事的意	提升生涯適應力
核心 概念 或 特徵	1. 是一幅看見的事物、景象、圖畫或文字。 2. 是實踐、行動達成內心願望的驅動力。	1. 關係，是將來談者和心理師都視為主體。 2. 反思，是解構、重構或共構故事，進而達到新的理解與自我更新。 3. 意義建構，是以故事取代分數，顯示出來談者的獨特性。	故事敘說是一種藉由形構過去而錨固未來的過程包括： 1. 自我建構。 2. 自我生產。 3. 自我社會化。 4. 自我組裝。 5. 自我制度化的過程。	1. 適應力是一種複雜的後設能力，是指因應改變的能力，具備面對各種生涯變動之要求的能力。 2. 強調多元認同和多元故事。 3. 談適應就必須談認同，認同是指知道自已的故事與主題，而且知道在改變中如何審時度勢的去適應。
原則 或 方法	1. 未來圖像法。 2. 神仙賜福法。 3. 尋找楷模法。 4. 墓誌銘法。	1. 形成未來生涯視野。 2. 描述自我圖像。 3. 將早期經驗與生涯楷模特徵做連結。 4. 確定生涯興趣。 5. 描繪生涯角色的內涵。 6. 應用人生座右銘。 7. 統整出自己的生涯圖像。	1. 意義性問話：尊重來談者的主體經驗。 2. 開啟空間的問話：把人和問題分開，開啟空間進行反思。 3. 解構式問話：與主流價值對話，鬆動強勢故事。 4. 發展故事的問話：找出替代故事，形構未來圖像。	一、準備度，是指具備面對生涯要求的能力： 1. 可雇用性。 2. 終生學習。 3. 情緒勞動。 4. 情緒智商。 5. 心理契約等。 二、應變力，是指具備因應改變的能力： 1. 生涯資產。 2. 靈活保障。 3. 工作調塑。 4. 文化競爭力。 5. 生命過程的策略。

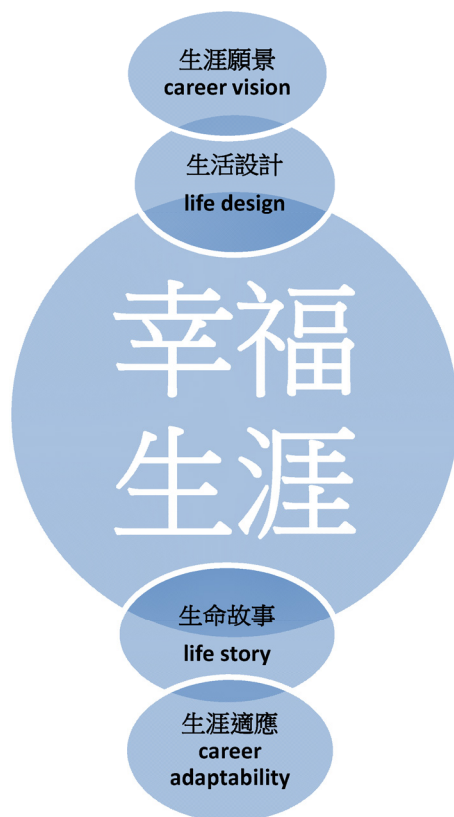


圖 4 縱軸四個諮商方法是時間向度作為往內紮根「不變」的生涯決策的穩定軸心

參、「變/無常」與「不變/常」的生涯諮商與生涯理論之整合

綜合上述，可以發現自我建構取向的多元生涯設計的諮商介入模式，將文本故事視為發展適應力的來源。強調具有個人特色、獨特性、主體性、不可取代性的生活設計，注重生命故事與意義，以能提升生涯適應力。以生涯主體的個人意義為核心的相關理論，是生涯發展時，往下、往內紮根「不變」的穩定力量，也可以做為生涯決策之依據以達到幸福生涯的軸心，本文整理出四個生涯諮商方法：(1)建立生涯願景

(career vision)；(2)從事自己的生活設計 (life design)；(3)探索生命故事 (life story) 的意義；(4)提升生涯適應力 (adaptability)。

後現代的基本立場是必須與生涯不確定性共處，不確定包括危機或風險 (risk)、模糊性 (ambiguity)、模稜兩可 (equivocality)。生涯不確定強調危機、風險與不確定；計畫性機緣強調機緣、巧合、偶遇；共時性強調意味深長的巧合、意外或機緣性的關聯；混沌理論強調不規則而又無法預測，有序與無序共存。這四個生涯理論，都共同指向「變」的生涯特徵。應對多元挑戰的新興生涯理論，是生涯發展時，往外、往前的「變」的社會環境，可以作為面對不可測、測不準外在世界的特徵以達到幸福生涯的應變態度，本文整理出以四種生涯理論軸承以迎接挑戰：(1)持有積極不確定性 (positive uncertainty) 態度；(2)重視計畫性機緣理論 (happenstance theory)；(3)體驗共時性 (synchronicity)；(4)迎接混沌理論 (chaos theory)。

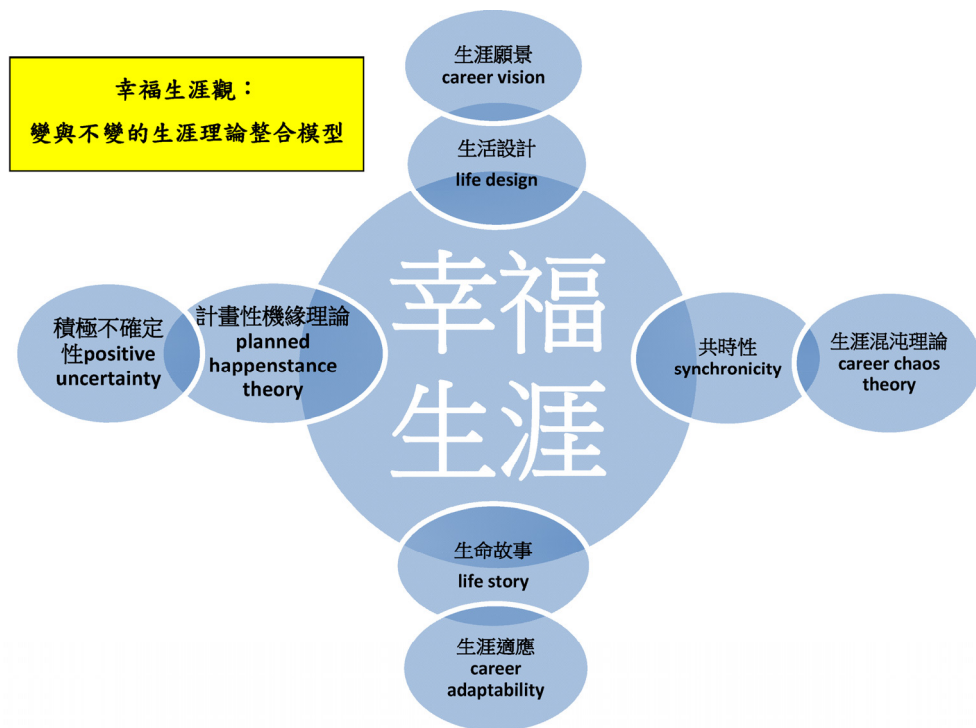


圖 5 變與不變的生涯理論整合模型

生涯發展時，往下、往內紮根「不變」的穩定力量視為縱軸（圖 4），作為生涯決策之根本依據以達到幸福生涯的穩定軸心，而生涯發展時，往外、往前的「變」的社會環境視為橫軸（圖 2），作為面對不可測、測不準外在世界的特徵以達到幸福生涯的應變態度。將橫軸與縱軸合併成為圖 5 之「變與不變的生涯理論整合」。

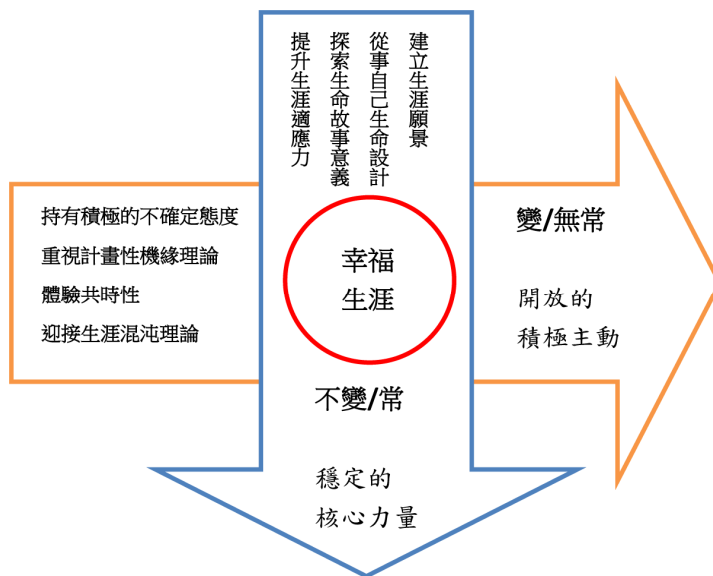


圖 6 「變/無常」的社會局勢與「不變/常」的穩定決策核心

將圖 5 再一次圖像化重整，將縱軸四個生涯諮商方法作為生涯決策時之穩定軸心，橫軸的四個生涯理論作為生涯發展時之外在變動社會環境的應變態度，可獲得「變/無常」的社會局勢與「不變/常」的穩定決策核心，如圖 6。

生涯諮商是要幫助來談者面對「變/無常」的局勢中，持有積極的不確定態度、重視計畫性機緣巧合與機會、迎接生涯混沌的事實、體驗共時性的直觀經驗，以培養開放主動積極的態度。同時保有「不變/常」的穩定決策核心，面對生涯諮商的當事人，強調建立生涯願景、察覺重要的生命主題與未解決的問題，以便催化來談者運用這些生命主題，或解決待解決的問題，完成生涯中的自我認同，協助來談者能以彈性多元的方法發展生涯適應力。

肆、提醒與建議

受限於篇幅限制，本研究有以下提醒：(1)對於各個理論介入，限於篇幅和整合的主軸，只能點到為止，無法一一針對各個理論深入介紹，例如混沌理論許多與實務有關的研究，很值得另闢專文介紹；(2)許多新興的理論，例如優勢取向、希望中心等理論並沒有放入這次的論述當中。目前變與不變的生涯理論整合模型，橫軸的四個生涯理論是空間向度（不確定的機緣巧合），針對外在「變」動環境的適應力，縱軸四個生涯諮商方法是時間向度（個人的生命歷史），聚焦在往內紮根「不變」的生涯決策穩定力量。如果要再加入優勢取向、希望中心等理論，可能需要另闢新的軸線；(3)需要進一步的實徵研究，做為理論模型的驗證。

關於應用的建議：(1)在諮商技術的使用時，必須考慮國情化，切勿生硬地使用翻譯的語言；(2)諮商師最好事先自己試行操作，調整成適合自己的風格，在應用到個別或團體諮商；(3)要具備個案身處的文化脈絡的敏感度，才能靈活並準確回應案主的生涯需要；(4)不管是縱軸還是橫軸，所列出的各個理論，並不具有先後的線性關係，必須視當事人情況，靈活的選取適合的生涯諮商或理論作為介入方法。

誌 謝

當初發想寫這篇文章，單純是想介紹新興的生涯理論，寫得很隨興。一發不可收拾的下場，就是勞煩了審查者，感謝三位審查者給予許多論述邏輯與思路的提醒，幾乎通篇重寫，受益良多。最後，期刊主編與編輯們不厭其煩的一再協助修訂 APA 格式。是我經驗過最最嚴謹的期刊編輯團隊，大大提升刊物、文章的嚴謹性與可讀性。

參考文獻

- 田秀蘭 (2001)。大專學生對生涯決定困難的知覺分析。 **教育心理學報**, 33(1), 87-98。
- [Tien, H. -L. (2001). Career decision-making difficulties perceived by college students in Taiwan. *Bulletin of Educational Psychology*, 33(1), 87-98].
- 沈清松 (1993)。從現代到後現代。 **哲學雜誌**, 4, 4-25。
- [Shen, Q. -S. (1993). From modern to post-modern. *Journal of Philosophy*. 4, 4-25.]
- 林子雯 (2000)。成人學生多重角色與幸福感之相關研究。 **正修學報**, 13, 269-290。
- [Lin, T. -W. (2000). The relationship among role playing, social support and well-being for adult students. *Journal of Cheng-Shiu Institute of Technology*. 13, 269-290.]
- 馬彪 (導讀譯註) (2014)。 **後漢書**。台北：中華書局。
- [Ma, B. (Translation Annotation) (2014). *History of Eastern Han (later Han)*. Taipei: Chung Hwa Book Co.]
- 高先瑩、劉淑慧 (2012)。高中職學生生涯不確定性態度量表之編製與組合類型分析。 **全球心理衛生 E 學刊**, 3(1), 1-27。
- [Kao, H. -Y., & Liu, S. -H. (2012). Construction and analysis of the inventory of career uncertainty for senior high school students. *Global Mental Health E-Journal*, 3(1), 1-27.]
- 高宣揚 (1999)。 **後現代論**。台北：五南圖書出版有限公司。
- [Kao, X. -Y. (1999). *Postmodernism*. Taipei: Wu-Nan Book Inc.]
- 郭瓏灝 (2010)。 **生涯偶發事件及其同時性之詮釋研究**。(未出版之博士論文)。國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系，台北。
- [Kuo, L. -Y. (2010). *The Hermeneutical research of career serendipitous events and the phenomenon of cynchronicity* (Unpublished doctoral dissertation). National Taiwan Normal University, Taipei.]
- 黃素菲 (2011)。生涯的評估與發展概念架構—大學生涯諮商工作藍圖。 **輔導季刊**, 47(2), 62-73。
- [Huang, S. -F. (2011). A conceptual model for career assessment and counseling- A frame work for collage student career counseling. *Guidance Quarterly*. 47(2), 62-73.]

黃素菲（2015）。**Holland 職業興趣觀點之調整：「生涯興趣小六碼」之研究結果與應用跨界多元性觀點**。發表於 2015 年大學生就業創業指導服務國際學術研討會，中國農業大學，北京。

[Huang, S. -F.(2015). *Revision Holland's career interest theory: A study result of "career interest within code" and the application of interdisciplinary perspective*. Paper Presented at 2015 international academic conference for college students career placement and creation, China Agricultural University, Beijing.]

維基百科（無日期）。**尼特族**。2014 年 10 月 9 日，取自：<https://zh.wikipedia.org/zh-tw/尼特族>。

[Wikipedia.(n.d.). N.E.E.T, Not in Employment, Education or Training. Retrieved October 9, 2014, from: <https://zh.wikipedia.org/zh-tw/尼特族>]

劉一龍、王德睦（2004）。**臺灣地區總生育率的分析：完成生育率與生育步調之變化**。發表於臺灣人口學會 2004 年年會暨「人口、家庭與國民健康政策回顧與展望」研討會，臺灣人口學會，台北。

[Liu, Y. -L., & Wang, T. -M. (2004). *An analysis of the TFR in Taiwan: Changes of the CFR and the tempo effect*. Paper presented at the meeting of the Taiwan Population Association Annual 2004 & population, family and national health policy, Review and Exhibition conference, Population Association of Taiwan, Taipei.]

Adams, M. (2003). Creating a personal collage to assist with career development. In M. McMahon & W. Patton (Eds.), *Ideas for career practitioner: Celebrating excellence in Australian career practice*(pp.4-7). Brisbane, Australian: Australian Academic Press.

Beck, U. (1992). *Risk society: Towards a new modernity*. London, UK: Sage Publications Ltd.

Benko, C., & Weisberg, A. (2007). *Mass career customization: Aligning the workplace with today's nontraditional workforce*. New York, NY: Harvard Business Review Press.

Berger, P., & Luckmann, T. (1966). *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge*. Garden City, NY: Anchor Books.

Bollas, C. (1987). *The shadow of the object: Psychoanalysis of the unthought known. Manhattan*. New York, NY: Columbia University Press.

Bright, J. (2013). *Chaos theory of careers explained - Interview with Dr. Jim Bright at Vanderbilt University*. (Motion Picture► 10:44) Retrieved from: <https://www.youtube.com/watch?v=BL2wTkgBEyk>.

- Bright, J., Pryor, R., Wilkenfeld, S., & Earl, J. (2005). The role of social context and serendipitous events in career decision making. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5(1), 19-36.
- Bruner, J. S. (1986). *Actual minds, possible worlds*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Cambray, J. (2014)。共時性：自然與心靈合一的宇宙（魏宏晉、曾冠喬、陳俊元、周嘉嫻、施養賢譯）。台北：心靈工坊。（原著出版於2012）
- [Cambray, J. (2014). *Synchronicity: Nature and psyche in an interconnected universe* (H. -J. Wei, G. -J. Ceng, J. -Y. Chen, J. -Q. Zhou, & Y. -X. Shi Trans.). Taipei: Yuan-Lieu Publisher. (Original work published 2012)]
- Cochran, L. (2004)。敘事取向的生涯諮商（黃素菲譯）。台北：張老師文化公司。（原著出版於1997）
- [Cochran, L. (2004). *Career counseling: a narrative approach* (S. -F. Huang, Trans.). Taipei: Teacher Zhang Publisher. (Original work published 1997)]
- Coyle-Shapiro, Jacqueline A. M., & Parzefall, M. (2008). Psychological contracts. In C. L. Cooper & J. Barling(Eds.), *The sage handbook of organizational behavior* (pp. 17-34). London, UK: Sage Publications.
- Cross, T., Bazron, B., Dennis, K., & Isaacs, M.(1989). *Towards a culturally competent system of care* (Vol. 1). Washington, DC: Georgetown University, Child Development & CASSP Technical Assistance Center.
- Davies, B., & Harré, R. (1990). Positioning: The discursive production of selves. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 20(1), 43-63.
- Department of Education, Victoria, Australia. (2006) *Employability Skills Framework*. Retrieved from: <http://www.education.vic.gov.au/Documents/school/teachers/Teachingresources/careers/employabilityskills1.pdf>.
- Dickinson, H.(2014, August 5). *Howard Kanamori apologize to happiness*. Cotsites Cribune. Retrieved from <http://www.totsites.com/tot/gefescent140/journald/561544.html>
- Diener, E., & Larsen, R. J. (1993). The subjective experience of emotional well-being. In M. Lewis & J. M. Havilland(Eds.), *Handbook of emotions*(pp.405-415). New York, NY: Guilford Press.

- European Lifelong Learning Initiative (2010). *European lifelong learning indicators: Making lifelong learning tangible!* Retrieved from:
<http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/elli-european-lifelong-learning-indicators-making-lifelong-learning-tangible>
- Freedman, J., & Combs, G. (2000)。敘事治療—解構並重寫生命的故事（易之新譯）。台北：張老師文化公司。（原著出版於 1996）
- [Freedman, J., & Combs, G. (2000). *Narrative therapy: The social construction of preferred realities* (Z. -S. Yi, Trans.). Taipei: Teacher Zhang Publisher. (Original work published 1996)]
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510-526.
- Gattiker, U.E., & Larwood, L. (1986). Subjective career success: A study of managers and support personnel. *Journal of Business and Psychology*, 1(2), 78-94.
- Gelatt, H.B., & Gelatt, C. (2003). *Creative decision making using positive uncertainty*: Revised edition (a fifty-minute series). Boston, MA: Thomson.
- Giddens, A. (2003)。社會理論與現代社會學（文軍、趙勇譯）。北京：社會科學文獻。（原著出版於 1991）
- [Giddens., A. (2003). *Modernity and self-identity: Self and society in the late modern age* (J. Wen. & Y. Choa, Trans.). Beijing: Social Sciences Academic Press. (Original work published 1991)]
- Gross, J. J., Sheppes, G., & Urry, H. L. (2011). *Emotion generation and emotion regulation: A distinction we should make carefully*. *Cognition and Emotion*, 25, 765-781.
- Guindon, M. H., & Hanna, F. J. (2002). Coincidence, happenstance, serendipity, fate, or the hand of god: Case studies in synchronicity. *Career Development Quarterly*, 50, 195-208.
- Hall, D.T. (1996). Protean careers of the 21st Century. *The Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16.
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 119-133.
- Hayles, N. K. (1990). *Chaos bound: Orderly disorder in contemporary literature and science*. Ithaca, NY: Cornell University Press.

- Heinz, W. R. (2002). Transition discontinuities and the biographical shaping of early work careers. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 220-240.
- Herr, E.L., & Cramer, S.H. (1996). *Career guidance and counseling through the lifespan* (5th ed.). New York, NY: Harper Collins.
- Hochschild, A. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Hopcke, R. H. (2000)。意外的禮物（假芝雲譯）。台北：方智。（原著出版於1999）
- [Hopcke, R. H. (2000). *There are no accidents: Synchronicity and the stories of our lives* (Z. -Y. Jia, Trans.). Taipei: Booklife Publisher. (Original work published 1999)]
- Ibarra, H. (2004). *Working identity: Unconventional strategies for reinventing your career*. New York, NY: Harvard Business Press.
- Jung, C.G. (1985). *Synchronicity: An acausal connecting principle*. London, UK: Routledge.
- Krumboltz, J.D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135-154.
- Krumboltz, J. D., & Hamel, D. A. (1977). *Guide to career decision-making skills*. New York, NY: Educational Testing Service.
- Krumboltz, J. D., & Levin, A. S. (2005)。幸運絕非偶然（彭慧玲譯）。台北：北極星。（原著出版於2004）
- [Krumboltz, J. D., & Levin, A. S. (2005). *Luck is no accident* (H. -L. Peng, Trans.). Taipei: Polaris Publisher. (Original work published 2004)]
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49.
- Lipshitz, R., & Strauss, O. (1997). Coping with uncertainty: A naturalistic decision-making analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 69, 149-163.
- Litman, J. A. (2010). Relationships between measures of I- and D-type curiosity, ambiguity tolerance, and need for closure: An initial test of the wanting-liking model of information-seeking. *Personality and Individual Differences*, 48(4), 397-402, as cited in 高先瑩、劉淑慧（2012）。高中職學生生涯不確定性態度量表之編製與組合類型分析。全球心理衛生E學刊，3（1），1-27。

- [Litman, J. A. (2010). Relationships between measures of I- and D-type curiosity, ambiguity tolerance, and need for closure: An initial test of the wanting-liking model of information-seeking. *Personality and Individual Differences*, 48(4), 397-402, as cited in H. -Y. Kao, & S. -H. Liu, (2012). Construction and analysis of the inventory of career uncertainty for senior high school students. *Global Mental Health E-Journal*, 3(1), 1-27.]
- Machado, A. (1927). *Traveller, there is no path*. Retrieved from:
https://www.minimo.50webs.org/caminante_eng.html.
- Madigan, S. (2011). *Narrative therapy* (2nd ed.). Washington, DC: American Psychological Association.
- Mainiero, L.A., & Sullivan, S.E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the "Opt-out" revolution. *The Academy of Management Executive*, 19(1). 106-123.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vacations*. Boston, MA: Houghton-Mifflin.
- Pryor, R., Amundson, N., & Bright, J. (2008). Probabilities and possibilities: The strategic counseling implications of the chaos theory of careers. *The Career Development Quarterly*, 56 (4), 309-318.
- Pryor, R., & Bright, J. (2003). The chaos theory of careers. *Australian Journal of Career Development*, 12 (3), 12-20.
- Pryor, R., & Bright, J. (2007). Applying chaos theory to careers: Attraction and attractors. *Journal of Vocational Behavior*, 71 (3), 375-400.
- Pryor, R., & Bright, J. (2011). *The chaos theory of careers: A new perspective on working in the twenty-first century*. Abingdon, UK: Taylor & Francis.
- Reardon, R., Lenz, J., Sampson, J., & Peterson, G. (2009). *Career development and planning: A comprehensive approach* (3rd ed.). Mason, OH: Thomson Custom Solutions.
- Rennie, D.L. (2012). Qualitative research as methodical hermeneutics. *Psychological Methods*. 17(3), 385-398.
- Ricoeur, P. (2004)。時間與敘事（第二卷）（王文融譯）。北京：生活・讀書・新知三聯書店。（原著出版於 1984）
- [Ricoeur, P. (2004). *Time and Narrative* (Vol. 2) (W. -R. Wang, Trans.). Beijing: SDX Joint Publishing Company. (Original work published 1984)]
- Roe, A. (1956). *The psychology for occupations*. New York, NY: Wiley.

- Rubin, D. C., & Berntsen, D. (2003). Life scripts help to maintain autobiographical memories of highly positive, but not highly negative events. *Memory & Cognition*, 31, 1-14.
- Ryff, C.D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211.
- Sarbin, T. R. (1986). *Narrative psychology: The storied nature of human conduct*. New York, NY: Praeger.
- Savickas, M.L. (1997). Career adaptability: An Integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.
- 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* (pp.42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2011). *Career counseling*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2012a). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development*, 90, 13-19.
- Savickas, M. L. (2012b). Constructing careers: Actors, agents, and authors. *The Counseling Psychologist*, 41, 1-15.
- Savickas, M. L. (2013a). *International conference of National Career Development Association*. Retrieved from: <https://www.youtube.com/watch?v=uqz-5ny8T-s>.
- Savickas, M. L. (2013b). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed.) (pp. 144-180). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2015). *Life-design counseling manual*. Retrieved from: <https://www.vocopher.com/LifeDesign/LifeDesign.pdf>.
- Spencer, G.N., Norman E.A., & Neault, R. (2011). *Career flow: A hope-centered approach to career development*. Boston, MA: Pearson.
- Stern, D. (2004). *The present moment in psychotherapy and everyday life*. New York, NY: W.W. Norton & Company.

- Super, D. E. (1984). Career and life development. In D. Brown(Ed.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (pp.192-234). San Francisco, CA: Jossey-boss.
- Waterman, A. S. (2008). Reconsidering happiness: A eudaimonist's perspective. *The Journal of Positive Psychology*, 3(4), 234-252.
- White, M., & Epston, D. (2001)。故事、知識、權力：敘事治療的力量（廖世德譯）。台北：心靈工坊。（原著出版於 1990）
- [White, M., & Epston, D. (2001). *Narrative means to therapeutic ends* (S. -D. Liao, Trans.). Taipei: Psygarden Publishing Company. (Original work published 1990)]
- Winnicott, D. (2010)。溫尼考特這個人（吳建芝、簡意玲、劉書岑譯）。台北：心靈工坊。（原著出版於 2003）
- [Winnicott, D. (2010). *Winnicott: life and work* (J. -Z. Wu., Y. -L. Jian., & S. -S. Liu, Trans.) . Taipei: Psygarden Publishing Company. (Original work published 2003)]

投稿收件日：2015 年 10 月 5 日

接受日：2016 年 11 月 23 日