

以人生設計諮商模式對兩個假設的 中高齡失業男性案例進行個案概念化

Use the Life Designing Model to assess and conceptualize two hypothetical adult workers

王文欽¹
Wen-Chin Wang¹

摘要

21世紀之初，隨著世界金融經濟的巨烈波動，臺灣的中高齡工作者面臨著頻繁而多樣的生涯轉換，其中最嚴重的後果便是失業。研究生涯諮商的學者有責任針對此議題提出適切的實務應用方法，以期更能幫助中高齡失業者。M. Savicks等歐美學者針對全球性生涯變動已提出創新的人生設計諮商模式，本研究的目的，在運用該模式，以個案概念化的方式檢視兩個情境類似臺灣中高齡男性失業勞工狀態的假設個案，討論此模式是否適用於臺灣中高齡失業者？研究方法使用虛擬個案研究。研究結果發現人生設計模式，能有效對台灣中高齡失業勞工的假設個案進行個案概念化工作。未來仍須以真實案例作為研究，始能有貼近真實的研究結果。

關鍵詞：人生設計模式、生涯諮商、個案概念化、中高齡失業勞工

超過生病的就業者。此一北美經驗，值得我們注意。

壹、前言

一、研究動機

100年臺灣人力資源統計調查，該年年平均失業率4.39%，比起同期日本的最新失業率4.5%，香港3.3%，韓國3.1%，新加坡2.0%（引自行政院主計處，<http://www.dgbas.gov.tw>），臺灣失業問題更為嚴重。K. Strully（2009）即發現，失業危害美國藍領與白領勞工健康的程度，

二、文獻回顧

（一）失業

世界因新興國家開放市場之後，企業遭受強烈的海外競爭，天候異常、能源的日漸枯竭，則導致原物料價格上揚，使得企業經營不易，許多勞動力集中的服務業和製造業產業消失，甚至電腦相關行業也退流行，面臨挑戰的企業

¹臺北市立大學教育學系教育心理與輔導組博士班
通訊作者：王文欽，（100）臺北市中正區愛國西路一號 台北市立大學教育學系博士班，
Email：Ubudandy@hotmail.com

可能會人事縮編，甚至採行長期休無薪假等人事措施。在職成人薪資高，若競爭力低，最嚴重後果即導致員工失業（林幸台、田秀蘭、張小鳳、張德聰，1996; Bobek & Robbins, 2005; Zunker, 1999/1994）。

（二）傳統生涯介入模式之歷程

一般生涯歷程介入模式包括先以案主的歷史與行為為基準線，使用適當的評量和臨床面談以了解案主的人格以及可以利用的智力資源。過程中需要選用適當的活動和傳達的方式。並需要了解這位案主的社會文化脈絡，特別是案主們經驗到的非志願轉變（Bobek & Robbins, 2005）。諮商員可以探索案主對生涯轉換，例如志願對非志願、接受對不接受的感受。所以在諮商中高齡失業者時，在諮商起始階段，要先適當處理案主失去工作的失落情緒，並對案主歷史、內在資源作出評估，並將之概念化。所謂概念化，指的是諮商員會先收集案主家庭背景、成長史、人際關係與社會支持等資料，再依據某一個諮商理論或模式，對所收集到資料以有意義的方式統整，對案主問題形成假設，進而導出處遇計畫，這項思考案主問題型態的方式，即稱之為概念化（林家興、王麗文，2003; Cormier & Cormier, 2000/1998; Bobek & Robbins, 2005）。

三、生涯建構理論及人生設計模式簡介

Savickas等人所提出的「人生設計」諮商模式，立基於Guichard（2005）的終身自我建構（Life-Long Self-Construction）理論，以及Savickas（2005）的生涯建構理論。Guichard的理論與方法主要針對青少年以及成年新世

代的案主，所以作者以下只簡介Savickas的生涯建構理論，及人生設計模式對於問題成因的看法以及對於人的假設。

（一）生涯建構論和人生設計模式對於問題形成的看法

Savickas（2005）自陳其理論乃是對D. Super職業發展理論的混合、修訂與拓展，其知識論立場，視職業心理學經典中的常規、慣例為社會建構，從脈絡的觀點看待生涯，認為生涯發展是人受到要適應環境的需求所驅使，個體對於意義的解釋與協商歷程和社會的互動均同等重要，人的生涯是否發生問題，就在於個體之職業性格與生涯適應性和個體生命主題之間，能否有一個動態的均衡。

20世紀的生涯理論，將生涯概念化約做一個固定的、有順序的階段。用個人性格的穩定性，以及專業能力來預測個人的適應。Savickas等人（2009）以為，在一個鬆弛和穩定的勞工市場裡，這種生涯階段概念是可行的。他們指出，F. Parsons在當年的社會脈絡，其問題意識是：「個體要如何才找到適合他們的職業或專業？」所以「如何讓個體和職業適配？」是重點；而Super則重視人的發展，因此他的研究發問是：「什麼是終身生涯發展的因子、階段和歷程？」Guichard（2005）在以上適配與發展的觀點之後，接著發問：「什麼是一個人自我建構的因子和歷程？」接續這樣的提問，Savickas等人在實務研究上，便提出：「個體該如何在他們生活的人類社會中能最佳的去設計他們自己的人生？」Savickas等人提出了人生設計模式的五個充分條件：

1.脈絡化的可能性（contextual possibilities）

案主的職業的認同，是長期在日常

生活中，自我——組織（self-organization）的多元經驗而導致。因此該模式強調要能發掘案主的多元經驗。

2.動態的歷程（dynamic processes）

Savickas等人引用美國勞動統計署2002年的資料指出，該國年輕人自16歲到36歲，平均換工作9.6次，幾乎每兩年就換一次工作，一生挑選一次的工作早成為神話，現實的矛盾是，諮商員提出傳統的生涯轉換資訊，不斷的開出某種特定的工作要求有那些能力等資訊藥方，而案主卻得不斷的換工作。所以人生設計模式聚焦在協助案主能有建立在職場靈活因應策略的能力，諮商員需要和案主討論「如何作」而非「作什麼」（"how to do" not "what to do"）（Savickas, et al., 2009, p.242）。

3.非線性的進展（non-linear progression）

既然後現代諮商員已無法依據案主的天資和興趣，而能預測其未來的生涯發展，因此諮商員在問題解決面向需要採取反覆的策略，運用不同的工具和方法，協助案主取得多元（polyvalent）的技術，更進一步的協助案主設計出他們的生活。

4.多元觀點（multiple perspective）

20世紀個人生涯地位的決定與被辨識，被主流的社會規範型塑為先教育、後工作，最後才重視家庭。但是Savickas等人看到，21世紀西方社會，個體的真實有多樣性的成長，不同年紀的人都會回到學校，獲得訓練，人們均共同擁有多重的身分和主觀的真實，因此Savickas等人強調他們的諮商方法特別強調要貼近案主主觀與多重的真實，以多元路徑了解案主持續進行的建構與再建構後的多元人生經驗。

5.個人的模式（personal patterns）——從敘述到模型化

Savickas等人最後提到評估結果，確保諮商品質的重要。評估諮商成效時需注重將諮商中的不規則碎片型態（fractal pattern）予以模型化（modeling），諮商員要能有從案主提供、散佈多處的細碎線索、加以統整，賦以其中貫串意義的能力，或者找出案主一貫的行為模式，從多方面來評估結果。

（二）生涯建構論和人生設計模式的人性觀

生涯建構理論致力於討論社會是如何建構個體的生涯，以及個人又是如何賦與她/他們的職業行為和工作經驗的意義，來建構個人生涯。Savickas（2005）提出了十六項生涯建構論的命題：1.社會機構經由性別等社會角色，建構個體的人生歷程，社會角色又分核心角色和次要角色；2.對大多數人而言，工作是人生核心角色；3.個人職業等級的次序（sequence）、頻率（frequency）和工作連續期間（duration）的達成，是由父母的社經水準和個人的教育、能力、人格特質、自我概念和在社會中的生涯適應性所決定；4.人在職業性格上的穩定度、人格特質和自我概念均不相同；5.每一職業都有其職業特徵，個體對於不同種類工作的耐受力相對重要；6.人們受限於不同種類的職業特徵和要求；7.個體能否獲得工作的成功，與他們能否在凸出的工作特徵中找到適當的發洩途徑有關；8.人們從工作獲得滿足的程度與他們是否能實現其職業的自我概念有關；9.個體工作上的自我概念，是由個體與社會因子之間的綜合與妥協而產生，包含從外界的回饋中扮演角色和學習；10.雖然自我概念在青少年晚期會逐漸穩定，但自我概念和工作表現，仍會隨著時間和經驗、

也會隨著生活和工作情境而改變；第11項命題援引生命全程發展理論大循環（maxi cycle）成長、探索、建立、管理和分離五階段的概念；第12命題指出小循環內細分成長、探索、建立、管理和分離五階段，會受到個人疾病損傷，工廠關閉、公司裁員和工作因為自動化等因素調換的影響；13.職業的成熟是心理的建構，代表個體職業發展從成長到脫離職場的程度，依不同年齡而有不同期待。14.生涯適應性是心理的建構，顯示個體能因應職業發展當前以及預期發展任務的準備度與資源；15.生涯建構由生涯的發展任務、職涯轉換和個人的創傷所引起，並對這些生活改變產生反應；16.在任一階段，個體可以藉由對話探索自己之生涯建構，而獲致改變（pp.45-46）。

Savickas假設案主在敘說其工作經驗的生涯故事時，會選擇性的強調特定的經驗而建立一個他們所生活的敘說真實，生涯諮商師在聆聽個案生命敘事時，可以依循著職業性格型態、生涯適應能力和生命主題的故事線來協助案主，職業性格的定義為：「個體與生涯有關的能力、需求價值和興趣」（Savickas, 2005, p.47）；生涯適應性則是：「一個心理社會的建構，意謂個體在因應目前的和即將發生的職業發展問題、職業轉換過渡期、和個人創傷時的準備度和資源」（p.51）；而適應的個體能適度的關切自己未來要成為一個工作者，對於未來的職涯，能增加個人的控制；對於探索可能的自我與未來的情景能顯示出好奇心，且追求抱負的信心越來越強。

而關於生命主題，Savickas（2005, p.59）引用Csikszentmihalyi & Beattie的說法定義生命主題：「一個生命主題由一個人之問題或一組問題組成，此人希望

此問題能先在其他事情之上獲得解決，並意謂此人找到解決的方式」，Savickas指出在生涯諮商中，個體優先關心之事，就是找到工作。

人生設計理論，將現今勞工分為工作固定的核心（core）勞工、工作屬短期聘雇的周邊（peripheral）勞工、從事按日計酬的邊緣（marginalized）勞工三類；核心員工需要不斷學習新能力以應付無疆界的工作市場。周邊員工需要面對早先工作經驗不足之處，邊緣勞工則有最多的障礙（Savickas等人，2009）。

貳、個案分析方法

本文運用人生設計模式以及生涯建構論兩個生涯諮商理論中的概念，對兩個虛擬中高齡失業者的情境進行個案概念化。分析方法屬於綜合了類屬（categorization）和情境（contextualization）分析的質性研究，亦即學者R. Weiss（1994，引自陳向明，2002，頁394）所稱「以問題聚焦的分析方法」、「以個案聚焦的分析方法」。

參、個案概念化呈現

一、個案一：尚未準備好要退休的南哥

南哥（Frank）53歲，是歐裔美國人，高中畢業，擔任紡織品製造業工廠機器維護員30年，兩周前被經理告知工廠要關門，南哥過往的辛勤被讚賞——但公司無法再雇用他，因他未滿55歲，故不適用優退方案，南哥自身也不想退，家庭還需要照顧，雖有存款，但是稱不上有個安全未來。住家附近三個製造業工廠，不是已經關了就是即將要關，南

哥憤怒於他過往的努力所得到的只是一張突然而來的免職令。

公司提供離職諮商。諮商的目的聚焦在協助更新他的履歷資料，發展一個尋找工作的網絡，到網路上搜索可能的職缺。

諮商後，南哥沮喪的說，我的夥伴跟我都在同一條船上，我不知道該如何「衝浪（surf）」——不論是在水上或在電腦上。案妻是家庭主婦，案家有四個孩子，兩個同住鎮上。其中一個已經大學畢業，之所以住在家裡是因為找不到工作。最年輕的今年會從高中畢業。

南哥工作後，花許多時間在當地酒吧和他的朋友社交，他把車庫當工作室，用來修理老舊的割草機和小設備，鄰居也會請他修。近來，南哥花許多時間待在車庫，酒吧去得少了。他的妻子鼓勵他去見一個他的朋友所推薦的諮商員，他同意了（Bobek & Robbins, 2005, 642-3）。

二、個案一之概念化討論

在此根據Savickas（2005）所提之職業性格型態、生涯適應能力和生命主題的故事線三面向，對南哥進行個案概念化：

（一）職業性格型態

南哥在紡織品製造業工廠擔任機器修理維護員30年，能力能勝任工作，可見其職業性格是穩定的。公餘還在家中幫助鄰居維修割草機和小家電，亦佐證南哥，與生涯有關的能力強項、需求價值和興趣在於機器維修。

（二）生涯適應能力

生涯適應能力意謂個體在因應目前的和即將發生的職業發展問題、職業轉換過渡期、和個人創傷的準備度和資

源。南哥在就業市場變動中面臨被資遣，南哥在生涯適應性上，有家庭和社交的社會支持資源。

南哥試圖再度進行諮商，顯示南哥很關心自己未來的發展，有很大的動力想與諮商員一起探索自我未來可能的生涯方向，其個性能勇於面對現實、不畏懼於尋求他人協助，對未來目標的強烈動機，讓南哥調整自己的行為適應新情境，這些行動反過來增強了南哥追求未來職涯的自信心。

（三）生命主題的故事線

南哥過往的工作被公司讚賞，而得到很大的成就感，他有存款，顯示其經濟生活紀律佳。他的一個孩子大學畢業，因為找不到工作所以還住在家裡，所以他也不想退，家庭的價值對於南哥是重要的，想找到生涯第二春，繼續作為一個能照顧家庭經濟，提供家庭庇護的男性，似乎是南哥的生命主題之一。從以上南哥的生涯概念化過程，讓我們可以預測，中高齡的南哥在失業後，最後在家中自創家電維修工作室，這樣的職涯轉換，的確是很有可能達成的。

三、個案二：「離職後的何先生」簡介

人生設計模式乃是國外學者所提出之生涯諮商新模式，作者好奇該模式是否適用於台灣的中高齡失業族群？考量研究倫理議題，因此仍以假設個案作為討論文本，本案例引自臺北市衛生局、市立療養院以及社區心理衛生中心聯合出版之《中年轉型》一書（李島鳳，2000，頁14-15）：

他從沒想過有一天會落到這步田地，自從半年前離職，找工作就變成家常便飯，從沒想過工作會這麼的難找，

也更想不到自己的年齡居然成為找不到工作的理由，每每看見求才欄內限40歲以下，心裏就忍不住咒罵：這是個什麼社會，難道人過了四十，就沒有工作的能力嗎？為什麼一點機會都不給我？我這麼努力，認真的找工作，環境再這樣的逼我，我就乾脆去搶銀行算了！

每每想至此，怨恨的心情充滿心中，不知如何排解，最後總是靠意志力控制自己，告訴自己要忍耐，不可以失去理性，不可以失控。但日子真的是很難過，半年多沒有收入的日子，每天，腦子裏想的，生活裏面對的，唯一的一件事，就是錢從哪裡來，食衣住行樣樣都需要錢，找工作需要交通費；要和雇主聯絡需要電話費；還要付房租，準備吃飯的錢；可我從哪裡去生錢？家人每天就是念：「你為什麼不去找工作，你每天待在家裡有什麼用？」那種說話的態度語氣讓我覺得我真是沒用，沒有能力與人競爭，無法在社會上生存。有時真想自殺了結一切，死了就一了百了，再也不用在人間受氣受苦，可總還存有對家人的一絲責任，死了家人怎麼辦呢？所以，也就努力的咬牙撐著，但是我的未來在哪裡，誰可以告訴我？

四、個案二概念化之討論

在此同樣以職業性格型態、生涯適應能力和生命主題的故事線三面向來對何先生（「他」與「何」字形相似，作者將「他」改稱「何先生」）的處境進行概念化的工作。

（一）職業性格型態

自從半年前離職後，何先生找工作就變成家常便飯，何先生多只能找到按日計酬的工作。目前何先生的工作與經濟狀況屬於邊緣勞工。何先生感嘆自己

努力、認真地找工作，但是社會仍一點機會都不給他，在這一點上，何先生將尋找工作的不利做外在歸因，如此詮釋能善待自己、不會過度自責、不把責任歸咎於自己，可以維持較佳的自我概念。雖說怨恨的心情充滿心中，不知如何排解，但何先生最後總能靠意志力控制自己，告訴自己要忍耐，不可以失去理性、傷害自己。前述職業性格為失業後的性格，能否代表何先生的職業性格有待驗證。但是在何先生的敘說中，我們並無法得知其相關的能力、需求價值和興趣。因此，如何親近何先生的語言，以了解他的真實情境，理解何先生對於自身多重真實的建構，是諮商員首要面對的問題之一。

（二）生涯適應能力

以下運用四個問題面向將何先生之生涯適應力概念化：

1. 是否適度的關心他／她們未來要成為一個工作者？

何先生與生涯有關的能力、需求、價值和興趣皆未明，找工作雖不可得，但有強烈動力想找到工作。

2. 對於未來的職涯，是否增加個人的控制？

何先生說：「但是我的未來在哪裡，誰可以告訴我？」可見對於未來的職涯，何先生感到茫然、失控。

3. 對於探索可能的自我與未來的情景是否顯示出好奇心？

何先生對於探索可能的自我與未來的情景，看不出是否有好奇心；亦無證據顯示何先生是否具有定期對自己以及環境反思的能力，也不知其是否能善於接納回饋、對可能的自我有想像力，也尚無法得知何先生是否能運用複雜精通的技術，且有意願成為終生的學習者？工作人員可以針對以上問題逐一和何先

生核對、澄清。

4. 追求抱負的信心是否越來越強？

何先生追求抱負的信心越來越弱。原因在於何先生在面對「個人創傷時的準備度和資源」上，無社會支持，來自家人說話的態度，有時讓何先生覺得自己真是沒用，沒有能力與人競爭，無法在社會上生存。主觀上沒有家人的關心與支持。因此在本階段總的說來，何先生的生涯適應力，在社會支持方面雖然差，但他有責任感與抗壓性，有自我堅持的內在資源。

（三）生命主題的故事線

何先生有時有自殺念頭，認為死了就一了百了，再也不用在人間受氣受苦，但他總是存有對家人的責任，想到若自己死了，家人怎麼辦呢？何先生也就努力的撐著，這裡似乎透露出一些何先生過去的生命主題，即他總是為著家人而存在著、奮鬥著。在這方面，諮商員面臨的問題，是該如何能善用何先生這樣的生命主題脈絡，來防治案主自殺，進而轉化其生涯信念，可以繼續為家人與自己繼續奮鬥下去？

針對以上諸問題，作者從人生設計模式尋找出幾個工作方向。Savickas等人（2009）之介入目標，設在要能增加案主的適應性、敘說能力、活動力、意圖，諮商員更需要具體和案主討論「如何作」、如何行動。他們提出六個介入步驟：

1. 共同定義問題：諮商員與案主需要辨識需要形成諮商目標，建立工作同盟。Savickas等人認為在本階段，諮商員可鼓勵案主以故事描述問題的歷史，在案主敘說時，諮商員要能及時反映故事的主題與意義，兩人在對話中，共同決定每一問題的主要脈絡，而非聚焦在單一脈絡，幫助案主能對

生活的主要面向有所覺察。作者以為，在與何先生工作初期，仍需先接納何先生之情緒，處理其在生涯轉換時出現的心理失落問題，但何先生為東方集體社會文化脈絡下的男性，諮商員亦需注意其是否在表達情緒上有困難。

2. 一起探究案主現今是如何看待自己？案主在生活顯著的角色上，如何組織自己行使功能？諮商員在此可以協助案主探究其目前的主觀認同形式，連結其過往經驗與未來期待，探索其與他人的社會互動和關係，幫助案主反思。
3. 開放案主的視野：故事的敘說，可以將內隱歷程轉換為具體，讓案主有一個客觀鏡照自己故事的機會，進而再次省思自己的故事，使能產生新的視野，協助案主探究是否白日夢破滅？有放棄任何機會？選擇有受到限制？可以邀請他們重述沉寂下去的故事，在這重新發現、重新創作以及重新組織的過程，讓案主恢復生氣。
4. 將困擾案主的問題安置在新的故事中：人生模式以為，當案主能將新的期望結晶化，以新的觀點看問題，或是從期待的認同模式看待自己，將舊有的自己與新的角色綜合，暫時性的承擔某種角色，並營造一個可能的自我——而非以往模糊不清的感覺時，問題就有可能解決，而個案將會改變。
5. 行動嘗試期：諮商員可以請案主試著嘗試新的活動，試著做做看自己想要的，邀請案主在當今的經驗朝向目前所可望的方向時，所需要的行動計畫，列出目前和以後可能的障礙為何，並試著對重要的聽眾敘說自己的新的生活故事，借以演練計畫，試著

從雙親、夥伴、朋友獲得支持，讓故事更清楚、更一致。諮商員要協助案主核對計畫出的有目的的活動，是否與當初他們帶進諮商的問題符合？一份寫下來的摘要將能協助案主更聚焦。

6.短期和長期的追蹤諮商成果：若有必要，提供後續增加的諮商服務。

Bobek和Robbins（2005）整理成人生涯諮商文獻後指出，生涯轉換中的案主有某些共同議題需要處理：（1）讓案主對目前的技術與能力作務實的自我評價；（2）處理其財務、工作安全感、同事關係和職位身分的失落與焦慮議題；（3）案主可能有缺乏信心和自尊的問題，且害怕失敗；（4）案主會認為其年齡是一種不利條件。從以上的中高齡失業生涯諮商策略，我們可以看到，人生模式介入六步驟，和傳統的生涯諮商模式之最大差別，在於邀請案主以故事描述問題的歷史，每一問題的主要脈絡由工作同盟共同決定，可以說是敘事諮商與生涯諮商「舊瓶加新酒」之新綜合體。

肆、討論與建議

作者所引兩個假設案主之處境，頗類似臺灣多數之中高齡失業男性勞工，因以假設案例做為研究對象，無研究倫理議題。

在聆聽個案生命故事時，依循人生設計諮商模式之職業性格型態、生涯適應能力和生命主題的故事線來了解案主，可以很快了解案主的目前處境、困擾，以及資源與限制。而生涯適應能力的幾個向度的區分，不在於追究問題的成因，聚焦在案主自我以及社會資源，和未來的可能性，對於生命故事主題的辨識，更能突顯案主之人生意義，以及

作為一個人的價值與目的地，能彰顯可能案主原先並不自知的生命之奮鬥過程以及生命之美。

總體而言，人生設計模式乃學者奠基於過往學界研究，因應時代潮流變動，而設計出的新工作模式，其主張個體與個體之間，可以藉由對話，探索自己之生涯建構而獲致改變，在本文兩個虛擬個案之討論中，人生模式有值得臺灣生涯諮商者借鏡之處，然而國外學者所提出之生涯諮商新模式，在實際操作，是否適用於台灣的中高齡失業族群？仍需特別注意。一些學者指出，許多生涯發展、諮商和評估的知識，是基於對於白人中產階級個體的研究，這些具支配優勢地位的研究與理論，在人口統計樣本上，對於低社經勞動力的代表性是不成比率的（Hartung, 2010; Richardson, 1993）。Packard & Babineau（2009）重視研究參與者社經地位與文化脈絡，運用多元的個案研究法加上兩年的後續追蹤，探究八位正在社區學院就讀的勞工階級成人的生涯妥協與重新修訂的過程，該研究發現參與者最初之所以會對生涯願景作出妥協，主要影響因素為時間和經濟的限制、對家庭的義務、以及缺乏必要的技術，但當研究參與者在工作穩定期、具有角色楷模、或者因為需要賺更多的錢，也擁有有限的時間，他們會重新考量修訂他們最初的妥協。此時若具有關鍵的時間和經濟資源，他們就會持續就讀學院開設的技術人員需具備的科學，技術，工程和數學課程，而這樣複雜的歷程，顯然不同於中產階級的生涯問題。因此Diemer & Ali（2009，引自Hartung, 2010）呼籲學界與實務界，要將社會階級的概念建構，整合到生涯理論和諮商實務之中。這樣的提醒，值得我們認真看待。眾多提倡多元文化諮商的學者（Flores, 2009; Corey,

2008; Sue & Sue, 2008) 均認為諮商員在面對不同社會階級人士進行生涯諮商時，更需要敏覺於不同階級或少數族群的社會地位變項。也要能敏覺案主的態度／信念，對案主的文化脈絡能有所認識。洪莉竹、陳秉華（2005）在研究西方諮商模式對臺灣諮商人員之文化信念衝突的轉化經驗後，即建議諮商工作者要尊重、了解案主的生活環境與文化價值對其經驗與行為的影響。

Savickas等人也同樣批評20世紀的心理學家追求普世法則以能管理人類行為，諮商者時常使用所謂客觀的測量和規範，而無視這些方法無法充分去描繪案主活生生的存在本質以及各式各樣的脈絡，Savickas等人是以尊重案主之主觀世界方式來回應此問題，此亦及Sue, Arrendondo, & McDavis（1992）所強調，具備多元文化諮商能力的生涯諮商者，需要具有文化的技巧（cultural skills），除了尊重案主之主觀世界方式，另外Sue & Sue（2008）所指出的，對於傳統亞洲或者拉丁（波多黎各）家庭中的大男人主義（Machismo）、文化束縛／文化義務價值觀（Culture-bound values），以及伴侶關係中的家務協商與分派，男女性／諮商員與案主的起先平行之後交集的關係處理，本土實務工作者尚需要那些文化技巧？在實務操作上，該如何具體落實社會階層變項對於中高齡失業者的影響？針對這些問題，作者建議未來研究，仍需進一步以真實本土案例為研究對象，始能釐清歐美學者所提出的新諮商模式，是否適合臺灣本土實務的疑慮。同樣的，本研究因為採用虛擬案例進行研究，因此難有立場去討論本研究關於有效性（Validation）及可信性（credibility）的議題。這種研究設計上的不足，仍是有待有心者未來以真實本土案例為研究對象，才能獲致

更有建設性的成果。

參考文獻

- 李島鳳（2000）**都是我的錯V.S.這社會對我不公平——談中年失業的心理調適**，載於**中年轉型**（P.14-17）。臺北市：臺北市衛生局、臺北市立療養院、臺北市社區心理衛生中心聯合出版。
- 林幸台、田秀蘭、張小鳳、張德聰（1996）。**生涯輔導**。國立空中大學。
- 林家興、王麗文（2003）。**諮商與心理治療進階——心理分析取向的實務指南**。台北市；心理。
- 洪莉竹、陳秉華（2005）。臺灣諮商人員對西方諮商與華人文化信念衝突的轉化經驗。**教育心理學報**，37(1)，79-98。
- 陳向明（2002）。**社會科學質的研究**。台北：五南圖書出版公司。
- Hill, C. E., & O'Brien, K. M. (2003)。 **助人技巧：探索、洞察與行動的催化**。（林美珠、田秀蘭合譯）。台北：學富。（原著出版年：1999）
- Sharf, R.S. (1996)。 **生涯發展的理論與實務**（李茂興譯）。台北：弘智文化。原著出版年：1997。
- Cormier, S. & Cormier, B. (2000)。 **助人者的晤談策略：基本技巧與行為處遇**。（王文秀、李沁芬、彭一芳、黃鈺敏、吳青蓉、謝淑敏合譯）。台北：心理。原著出版年：1998。
- Corey, G. (2008)。 **諮商與心理治療：理論與實務**（修慧蘭、鄭玄藏、余振民、王淳弘、楊旻鑫、彭瑞祥譯）。台北：雙葉書廊。
- Zunker, V. G. (1999)。 **生涯發展的理論與實務**（吳芝儀譯）。台北：揚智。（原著出版年：1994年）
- Bobek, B. L., & Robbins, S. B. (2005). **Counseling for Career Transition: Career pathing, Job Loss, and Reentry**. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling-putting theory and research to work* (pp.625-650). Hoboken: John Wiley & Sons.
- Flores, L. Y. (2009). **Empowering Life Choices: Career Counseling in the**

- Contexts of Race and Class. In N. C. Gysbers, M. J. Heppner & J. A. JohnhsTon (Eds.), *Career Counseling: Contexts, Processes, and Techniques* (3ed., pp.49-74). Alexandria: the American Counseling Association.
- Guichard, J. (2005). Life-Long Self-Construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 5*, 111-124.
- Hartung, P. J. (2010). Annual Review: Practice and Research in Career Counseling and Development-2009. *The Career Development Quarterly, 59*, 98-142.
- Kinicki, A. (1989). Predicting occupational role choices after involuntary job loss. *Journal of Vocational Behavior, 35*, 204-218.
- Packard, B. W.-L., & Babineau, M. E. (2009). From Drafter to Engineer, Doctor to Nurse: An Examination of Career Compromise as Renegotiated by Working-Class Adults Over Time. *Journal of Career Development, 35*, 207-227.
- Richardson, M. S. (1993). Work in People's Lives: A Location for Counseling Psychologists. *Journal of Counseling Psychology, 40*, 425-433.
- 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*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... Vianen, A. E. M. v. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior, 75*, 239-250.
- Strully, K. W. (2009). Job Loss and Health in The U.S. Labor Market. *Demography, 46*(2), 221-244.
- Sue, D. W., Arredondo, P., & McDavis, R. J. (1992). Multicultural counseling competencies and standards: A call to the profession. *Journal of Counseling and Development, 70*, 477-486.
- Sue, D. W., & Sue, D. (2008). *Counseling the culturally diverse: theory and practice* (5th ed.). Hoboken: John Wiley & Sons.