

在世間活出個人獨特意義： 存在現象學取向的生涯觀與其在 華人生涯網設計理念的落實

劉淑慧

國立彰化師範大學
諮商與輔導學系教授

盧怡任

台南市立復興中學教師

洪瑞斌

中國文化大學
心理輔導學系副教授

楊育儀

國立嘉義大學
輔導與諮商學系助理教授

彭心怡

輔仁大學心理系
博士班研究生

傳統的生涯諮商理論著重於個人之工作價值、能力、興趣與外在職業世界的適配性，在此脈絡下，個人生涯發展高度仰賴外在職業世界的穩定性與可預測性。但近年來職業世界快速變遷，讓個人的職涯發展也呈現出遠較過去更多的混亂與複雜(Amundson, Parker, & Arthur, 2002; Borgen, 1999; Kanter, 1999a, 1999b, 2003; Savickas, 2000)，以致於過去以鉅觀(macro)與任務(task-oriented)為導向的傳統生涯諮商模式遭受嚴重挑戰(Savickas, 2000)，職場工作者迫切期待新的諮商理念與模式來因應快速變遷與高度不確定性(Delia Rocca & Kostanski, 2001; Herr, 1999; Herr, Cramer, & Niles, 2004)。在此潮流中，Cochran (1997)、Gelatt(1989, 1995)、Krumboltz (1998a, 1998b)、Mitchell, Levin, & Krumboltz(1999)、Peavy(1996)、Valach & Young(2004)等學者遂提出關注個人感覺、價值系統、自我認同、自我負責、自我覺察之微觀(micro)與過程導向(process-oriented)的以個人生命意義為

核心的生涯諮商模式。

存在現象學(Existential phenomenology)是一種哲學取向，聚焦於人類存有的限制，以及在這些限制中的絕對自由，觀照人在事實性與可能性之間的相互建構。亦即，存在現象學既由鉅觀看待人所處的環境(事實性)，也由微觀探究個人在既定環境中的生活經驗(可能性)。故，存在現象學取向的生涯發展與諮商理論正可契合當前生活世界之需(Cohen, 2003; Schultze & Miller, 2004; Maglio, Butterfield, & Borgen, 2005)。本文將介紹存在現象學取向的生涯觀，並以華人生涯網(Chinese Career Net, CCN)為例說明該生涯觀在網路生涯資訊與輔導系統的設計理念上如何落實。

壹、存在現象學取向的生涯觀：在世間活出自己意義之經驗與故事

一、生涯開展奠基於處境的事實性與籌劃的可能性

通訊作者：劉淑慧 電子郵件：shl.being@gmail.com

根據Heidegger的分析，人的存有乃是在世存有(being-in-the-world)，意指人總是在世界「之中」，人總是以某種方式與世界關連。因此，要描述人的存有不能單純描述人與世界這兩端，而要著眼於人如何與世界發生「關連」（王慶節、陳嘉映譯，2002）。

正因人總是以某種方式與世界關連，因此人必定置身於某種「處境」。Sartre（陳宣良、杜小珍譯，2000）認為處境不僅只是主觀的，它也涉及自身以外的人事物，不是個人能夠任意選擇與控制的；但處境也不僅只是客觀的，同樣的人事物對不同人來說具有不同的意義與用途，因此每個人的處境都是獨特的，都只為獨特個人而存在。綜此，處境其實是對於自身「在世存有」的領會。

人在處境之中有其置身的位置、周圍、鄰人甚至自身的死亡等，這些構成了人的「事實性」，也就是人的歷史性。既然人必定處於某種事實處境中，人也必定面臨某種的「限制」，換言之，有所限制是人之存有所必然面臨的存在處境（陳宣良、杜小珍譯，2000，頁536）。

相對於處境和事實性，人之存有也必然具有籌劃與超越性。儘管人總是處於歷史性和事實性的某種處境中，承受種種限制，但人仍能自主性的去理解自身處境，進而改變並超越之，故Merleau-Ponty言道：「我們將存有得以開始並改變此處境之行動稱之為超越」（1962, p.169）。而要能改變與超越處境，我們必須能對自身處境有所理解，並根據此理解而對未來有所籌劃。籌劃

先於各種具體或特定的計畫，在各種具體或特定計畫之前，人對自身的存在早已有所領會(understanding)，因此人在理解自身時，即是在進行一種籌劃性的領會。Heidegger表示，「籌劃卻在拋擲中把可能性做為可能性拋到自己面前，讓可能性做為可能性來存在。領會做為籌劃是這樣一種此在的存在方式；在這種方式中此在是它的作為種種可能性的可能性」（王慶節、陳嘉映譯，2002，頁203）。因此「籌劃」是奠基於對過去既成事實的有所領會，並開放地朝向未來的種種可能性。

故人之存有乃是奠基於事實性與超越性，意即處境與籌劃中的相互構成中，故Sartre說：「人只不過是已決定處境之外的我自己的籌劃，而這種籌劃從具體的處境出發提前描繪了我」（陳宣良、杜小真譯，2000，頁540）。處境與籌劃是不可分的，人在處境之中，而處境為籌劃所照亮，處境構成人之事實性，而人又因籌劃而得以形成與改變處境，人也因此處於不斷的處境與超越之中。

二、生涯是活出來的：生涯是人在世存有之具體展現

生涯是活出來的！在身處環境的限制與對限制的超越中，人不斷地重新定義自己，也不斷地在生活中實踐其自我定義、活出其生涯願景（劉淑慧，2005）。這過程打從出生就已展開，Super(1990)的生涯彩虹(life-career rainbow)標誌了從出生到老死的不同生涯階段，人在各個階段以不同方式投入多元生活層面的活動，並透過各種生活

角色建構了自我認同。其中工作者 (worker) 的角色在探索期以後逐漸加重，在建立期及維持期中則是主要角色，可說在個人最精華的時期，工作者的角色建構了個人主要的生活世界，也是個人認同與意義的最重要來源。

van Deurzen(1997)進一步指出，「在世間活出生涯」所涉及的不僅是生活活動與角色的選擇與行動，更是存有議題的反思與實踐，亦即，生涯議題其實是存有議題的體現。van Deurzen認為，所有人都會面臨存有處境中的兩極衝突，包括表1中的生理、社會、個人、靈性層面中的矛盾掙扎。人總是在存在焦慮(existential anxiety)中，試圖在世界中尋找一個位置，尋求兩極衝突中

的平衡。

每個人面對存在處境的態度反映出個人立身於世所持的價值(values)與意義(van Deurzen, 1997)。所謂的生涯信念、職業態度或工作價值，其實就是個人在這些存有議題衝突中的態度與價值；換言之，個人在生涯上的探索、抉擇，包括對於個人想要的興趣、價值、個人風格、生命型態、生涯錨，以及能要的能力、工作風格、知識、技能等等，也就是對存有議題的反思與實踐，展現為個人的實際生涯經驗。因此，McIlroy (1979)從存在觀點擴展了生涯的概念，認為生涯包含以下四重涵義：(1)工作(job)，包括職業的教育與訓練、不同工作的嘗試、進入某種職業領域、工作轉

表 1：存有之層面與兩極衝突

	正面端	負面端	中介價值
生理層面	生命 健康 財富 快樂	死亡 疾病 貧窮 痛苦	安全
社會層面	歸屬 接納 愛 讚賞	孤立 拒絕 恨 譴責	贊同
個人層面	整合 認同 完美 信心	不整合 混淆 不完美 懷疑	自主
靈性層面	意義 平靜 目的 善	無意義 罪惡 徒勞 惡	智慧

(Note. From *Everyday mysteries: Existential dimensions of psychotherapy* (p. 102), by van Deurzen, 1997, London: Routledge.)

換、晉升或退休等，這是生涯最原始的、最狹義的涵義；(2)生活型態(life-style)，這是Super(1990)所提出的概念，包括教育、工作、家庭參與、消費、社交、公民參與、休閒生活、身體照顧、獨處等等生活層面之活動參與與角色扮演；(3)超越性自我(transcending self)，涉及個人如何覺察與超越被給定情境中限制，以擴展自己的可能性；(4)靈性層面(spiritual realm)，涉及個人的價值體系(value systems)，以及根據此價值體系所得到的正向或負向評估，個人在前三層面的品質會影響個人在靈性層面對自己所做的評估。在此層面對自己有低的評價通常感受到存在虛無(existential vacuum)，如空虛、無聊或無所謂；而在此層面對自己有高的評價通常會感受到生活是有意義的。

Mcllory(1979)從存在的觀點所擴充的第三和第四層面的涵義，也使生涯的概念更為完整。生涯不只是工作，也不僅是生活中各角色的集合，還必須努力跨越各種主客觀的限制，為自己創造存在層面的有意義生活，這也是存在現象學取向生涯觀的核心概念。

三、生涯在追尋個人獨特意義： 本真的生涯抉擇與開展

存在現象學認為生涯選擇即是重要的人生選擇，因此生涯決定歷程也是一種存在的臨界處境(boundary situation)(Yalom, 1980)，促使個人去面對存有的關鍵議題，一方面對自身的處境有所領會，另一方面也對處境的限制有所籌劃，並據此而超越處境，開展未來的可能性。生涯選擇歷程中的關鍵議題包

括：覺察抉擇自由並承擔責任、追求本真的存有、持續不斷地追尋意義。

(一)覺察限制中的自由並承擔抉擇責任

在存在現象學中，未來的可能性意味著現在的自由，人總是置身於某個處境，生涯的開展就是超越此處境並置身於新的處境。人是自由的，但自由有其限制，人總是被其置身處境所給出的(given)條件所侷限，如物理環境、社會環境、人的有限性等(易之新譯，2003)，因此自由必須由處境中所既予的條件出發。自由意味選擇，而選擇伴隨責任，人須為自己的選擇負責，包括自我、命運與生命中的計畫(易之新譯，2003)。人總是面臨眾多的選擇，因此個人仍須覺察不同的可能性以及其所伴隨的責任，Cohen(2003)認為生涯選擇乃是人生最重要的選擇之一，面臨生涯選擇時個人不可避免的會面臨自由與責任的存有議題，而這樣的議題也會激起焦慮。個人必須體認的是，不管選擇或不選擇，人都必須為此負起個人的終極責任。

(二)追求本真(authentic)而非非本真(inauthentic)的存有

人類的存有雖然同時奠基於事實性與可能性，但人並不總是開展未來的可能性。相反的，人在大部分時候是處於非本真的存有狀態，非本真的存有沉淪於事實性，視自己為常人，否認自身的可能性，視自己為物般不可改變；而在本真的存有模式中，人好奇於自身的事實性，尋找自身的獨特性，並洞見自身的可能性與自由(王慶節、陳嘉映譯，2002)。而職業是個人可以表達自我以

及發揮自身潛能的重要層面，Homan(1986)認為生涯選擇是對本真存在的追尋，因為生涯選擇要求個人必須反思「我是誰」以及「我想要成為誰」的問題。

(三)持續不斷地反思並追尋意義

存在現象學認為人並沒有固定的本質，人的存有是不斷選擇與不斷創造的過程，而人每次所做的選擇都會回歸自身來彰顯自己，因此存在先於本質（陳宜良、杜小珍譯，2000）。故，人必須在沒有既定的目的與命運的人生中，找到自身存在的意義，而生涯發展過程也是個人追尋生命意義的過程(Schultze & Miller, 2004)，透過選擇能夠提供意義的職業，個人相信自身潛能能在其工作世界有所發揮(Harren, 1979)，並感受到生命的意義感(Cohen, 2003)。

(四)小結：在籌劃、開展、反思與建構之循環歷程中勾連客觀經驗與主觀故事

綜合上述，生涯歷程就是在世間活出自己獨特意義之籌劃、開展、反思與建構之循環歷程，生涯樣貌就在客觀經驗與主觀故事之交互勾連間點點滴滴編織而成。生涯輔導與諮商的目標在於幫助個人朝向本真自我活出自己獨特的生命意義，在此過程中，最重要的就是幫助個人面對自身的限制與自由，並據此作出負責任的決定，為自己活出有意義的生活型態。為了活出有意義的生活型態，個人需要在認識與超越各種主客觀限制的前提下，選擇職業、調配各種生活角色，以便將工作與其他生活層面統整為有意義的生活，也將物質、社會的俗世生活統整到內在的心理生活以及存

在的靈性生活。

貳、存在現象學取向生涯觀在華人生涯網設計理念的落實

伴隨著現代資訊科技的急速發展，網路新興科技已被廣泛運用於生活之中。中外實證研究皆指出大學生從網路中得到的職涯資訊、生涯支持等逐漸成為直接、間接影響其生涯發展方向之重要因素（楊育儀、徐琬翔，2012）。台灣目前已有適合大專學生使用的網路生涯系統。除了104、111等人力銀行商業平台，還有教育部由上而下要求各大專校院導入的大專校院就業職能平台(UCAN)，以及輔仁大學人才測評發展與職場健康研究中心(ADHC)開發的「生涯與就業協助系統」(Career & Vocational Helping System，簡稱CVHS)、台灣師範大學職涯資訊系統團隊開發中的全方位職涯資訊系統。其中，華人生涯網(Chinese Career Net, CCN; <http://careering.heart.net.tw/>)乃由彰化師大華人生涯研究中心開發建置，目的在建立融合東西方生涯智慧的本土化生涯資訊與輔導系統。該系統的核心設計理念乃在：採用存在現象學觀點，融合西方理性與東方直觀生涯智慧，以輔助使用者善用多元生涯資訊，開展出富含個人意義的生命歷程（劉淑慧、鄧志平、王智弘，2011；劉淑慧、王智弘、鄧志平、王思峰、李華璋、黃健峰，2011）。

Whiston(2011)曾呼籲，生涯研究者應致力於將生涯理論與研究專業貢獻於資訊平台，以發展出高品質的網路生涯

資訊與輔導系統。相較於其他系統，CCN的特色之一正來自於其將存在現象學理念落實在生涯資訊與功能的規劃之中。存在現象學認為人總是置身於處境，並根據其對置身處境的領會而向未來籌劃，以超越既有處境。因此，生涯發展必然鑲嵌於人世間，而不只是在思考或語言世界中；生涯需要具體行動，而不只有思考或敘說；生涯旨在活出意義，而不只是找到勝任的工作；生涯是個人獨屬的，無法被替代、授予或標準化；最後，生涯是經驗與故事之綜合體，在客觀經驗與主觀敘說的交互勾連中展開，而不僅只是片面的經驗或故事。為此，CCN增添了不同於其他系統的三個特色：(1)不僅提供客觀事實性資料，也提供主觀建構性資料；(2)不僅提供具有信效度的量化評量，也將評量結果連結到生活經驗；(3)藉由質性探索協助使用者綜合運用多元資訊（劉淑慧、鄧志平、王智弘，2011；劉淑慧、王智弘、鄧志平、王思峰、李華璋、黃健峰，2011）。以下將逐項說明。

一、在客觀事實性資料之外提供主觀敘說性資料

職業輔導之父Frank Parsons在1909年出版選擇職業一書，針對職業局就業輔導工作提出三大要素：認識自己、瞭解職業與媒合人事。在此脈絡中，關鍵問題是：「到底要了解自己與職業的什麼」以及「到底要了解人事媒合的什麼」。

對此問題的答案可由美國勞工局O*NET職業資料庫窺知。該資料庫採用圖一做為內涵架構，該架構顯示出

O*NET職業資料庫所提供的就是以客觀文字數字呈現的事實資料，反映出存在現象學所謂個人處境中的歷史性和事實性，也就是人在生涯決定過程中必須了解與接納的既有限制（王慶節、陳嘉映譯，2002）。CCN的「路徑探索」子系統所提供的就是這種以客觀文數字事實呈現的學系與職業兩種環境資料，目前以O*NET職業資料庫資料為主、我國職業分類典與行職業指南等資訊為輔，並以大考中心的學系分類架構為基礎建立職業與學類／系之關連系統，據以轉化並提供學類／系的資料，未來則將持續蒐集與呈現華人本土的教育資料與職業資料，以作為東西對照之用。

然則，人的存有乃是在世存有，要描述人的存有不能單純描述人與世界這兩端，而要著眼於人如何與世界發生「關連」（王慶節、陳嘉映譯，2002）。也就是說，關於媒合人事的描述不能只著眼於個人特質和環境特徵在統計上的相應與否，而要具體描述出人如何在置身環境中與其所遭逢的人事物互動而開展出特定的關連模式、存在樣態，包括描述出什麼人、什麼時候、在什麼地方、碰到哪些人事物、人事物彼此之間發生什麼。更重要的是，人在世間的存在樣態來自於籌劃，而籌劃奠基於人對置身環境的理解，並朝向未來的目的。因此，人在世間的存在樣態不只取決於客觀存在的人事物，也取決於人與人事物產生關連的一連串行動，以及對其關連行動所賦予的目的、意義（Becker, 1992; Berndtsson, Laesson, Friberg, & Ohlen, 2007）。換言之，唯有敘事(narrative)或故事(story)才能充份反

工作者需求 基本技能 跨功能技能 知識 教育	經驗需求 訓練 經驗 執照	職業需求 工作活動 工作脈絡 組織脈絡
O*NET		
工作者特質 能力 職業價值與興趣 工作型態	職業特質 勞動市場資訊 職業前景 酬勞	特定職業需求 職業知識 職業技能 任務 職責 機器、工具與設備

圖一：O*NET內涵模式

(Note. From *The O*NET Content Model: Structural considerations in describing jobs* (p. 25), in N. G. Peterson, M. D. Mumford, W. C. Boreman, P. R. Jeanneret & E. A. Fleishman, 1999, Washington, D. C.: American Psychological Association.)

映出人在世間的存在樣態(Cochran, 1997; Savickas, 1992, 1997)。

據此，CCN特別設置「故事交流」，鼓勵使用者分享與回應各種生涯經驗的敘說故事，包括科系學習、職場工作、自我探索、生涯議題處理、世間生活等等，用以幫助使用者探索在世存有之樣貌，而不僅只是人或環境單方面的特質，並進一步形成個人對生涯歷程與處境生活的獨特敘說。例如，使用者可藉由「路徑探索」了解客觀環境中的誘因（高薪、升遷）以及限制（困難、危險、低報酬），但也可藉由「故事交流」看到某些人如何為了決心逃避存在焦慮、追求生活保障、執著高薪而選擇社會熱門職業，以致於得到成功但失去快樂，也看到另一些人如何為了選擇冷門職業來展開個人獨屬的、本真的生涯旅程，以致於得到源自心底的快樂但卻必須不斷面對外界的成就挑戰。「故事

交流」並不提供答案，但可展現人如何在「路徑探索」所展現的客觀事實中活出自己的主觀生涯。

二、將量化評量結果進一步連結到過去經驗與未來籌劃

傳統的紙本測驗解釋要求提供給作答者的資料主要是測驗分數的概念性意涵與統計學意涵，像是分量表的定義、數值的意涵、常模參照的解釋等（例如：余民寧1997；張本聖、洪志美，2011）。至於網路化的生涯評量與輔導系統，Gati & Asulin-Peretz(2011)認為應該包括：評量結果之呈現、評量結果之解釋、進一步行動方案之建議等三個主要構成要素。

然則，存在現象學認為這些是透過理論性的「認識」來關切世間之物，是將人客體化為客觀而固定的對象，以全然切割不涉入的旁觀者立場加以剖析，藉以界定性質、界定數量、歸類；人活

在世間與週身人事物打交道時通常會採用「環視」而非「認識」的理解方式，人總是以自己為中心環觀週身世界，把自己的意圖帶入理解週身人事物的活動中，也就是把自己以及所有世間之物放在某種意義追尋的目的性脈絡中，視之為「是否適合達成某種功能或意義或目的的工具」，從「如何為我所用」來賦予人事物意義以及籌劃交往之道（王慶節、陳嘉映譯，2002）。

據此，針對了解職業，CCN除了在「路徑探索」子系統提供客觀事實性資訊來幫助使用者獲得理論性的「認識」，也在「故事交流」子系統提供主觀敘說性資訊來幫助使用者獲得個人性的「環視」；至於了解個人，主要由CCN「自我探索」子系統的「量化評量」「質性探索」兩大類模組的功能來達成。其中，「量化評量」提供多元的評量工具，包括知識、技能、工作活動、工作價值、職業興趣等與生涯方向抉擇相關的量表，以及學用信念、生涯開展態度、生涯開展能力等與生涯實現方式相關的量表。在量表解釋上，Savickas(1992, 1997)、Schultheiss(2005)等建構主義學者主張，透過敘說與質性活動將客觀的、量化的測驗資訊轉化為建構性的、與生活經驗連結的個人性意義。相符於上述概念，存在現象學則將客觀的、制式的測驗資訊轉變為環繞自身而展開之有意義的、目的性的訊息。具體而言，CCN不僅提供測驗分數的概念性意涵與統計學意涵，幫助使用者透過這些客觀事實性資訊的處理獲得理論性的「認識」；CCN還透過「個人探索札記」導引使用者彙整前述客觀事實性

資訊，發展進一步行動方案，並提供「用測驗說願景」，導引使用者先將測驗結果往後勾連到過去的生活經驗，再往前勾劃出嚮往的未來的生活經驗，形成期待中的未來生活圖像（生涯願景），這些不僅有助於使用者將抽象的測驗概念與真實生活經驗相連結，也有助於使用者透過「環視」而從未來的籌劃中理解現在的自己，據以拿捏自己將如何與週身人事物交往。如此做法，可避免使用者在量化測驗的常模導引中盲目跟隨大多數人的常態發展，而能夠在反思個人獨特意義的過程中朝向多元的可能性開展

三、藉由質性探索活動以個人為核心統整多元資訊形成個人獨特意義

近年興起的質性生涯評量(qualitative career assessments)以直觀或相對主觀的方式評估個人在生涯發展現象上所展現的特性，著重於與生涯發展歷程有關的整體自我概念評量（金樹人，2011；Gysbers, 2006; McMahan, & Watson, 2008, 2009; McMahan, Patton, & Watson, 2003）。而CCN不僅提供客觀的事實性資訊，也提供主觀的敘說性資訊；不僅輔助客體化的認識活動與資訊，也輔助主體化的環視活動與資訊，故CCN特別透過「自我探索」子系統的「質性探索」模組群，進一步將質性生涯評量精神延伸到生涯籌劃、開展、反思、建構之整體生涯歷程，幫助使用者以個人為核心統整多元資訊，在生涯開展的循環歷程中勾連客觀經驗與主觀故事，從而追求個人獨特意義，以符應存在現象學

所主張的不沉淪於世、不人云亦云的本真性生涯籌劃與開展（王慶節、陳嘉映譯，2002）。

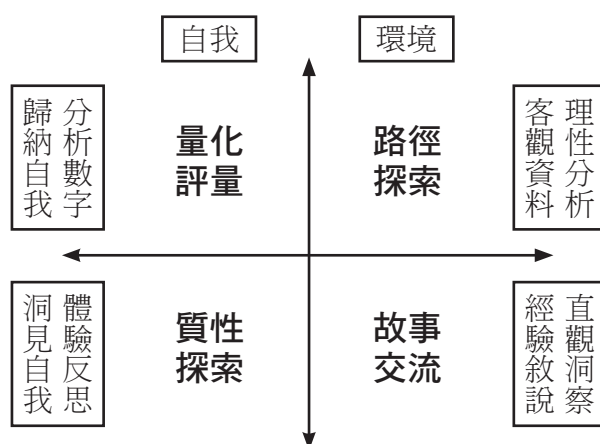
「質性探索」模組群提供職業組合卡、生涯空間建構、說心故事三個質性探索活動。CCN職業組合卡採用劉淑慧的實務運用模式（劉淑慧，2005，2010a，2010b），不僅結合依循個人建構論發展的職業組合卡與生涯方格（金樹人，2000），還採用故事敘說、繪畫創作兩類方法幫助使用者運用直觀統整多元訊息，勾勒出個人的生涯願景；Gottfredson（Gottfredson, 1981；劉淑慧，1994）主張個人所關注的、願意考量的職業會構成個人開展生涯的空間，CCN生涯空間建構將個人在生涯發展過程中曾經考量的職業以及相似的職業放置在以個人為核心的輻射圓中，幫助個人具體看到這些職業如何構成個人的多元可能性；Schein(1978, 1985)的生涯之錨反映出個人在經歷職場社會化與工作經驗之後直接導引或影響生涯決定的職業自我概念核心，CCN說心故事導引使用者反思愉悅的生涯經驗，藉由關鍵議

題的敘說逐步揭露經驗背後所蘊含的深層意義，從而建構出由活生生經驗所環繞的生涯之錨故事。

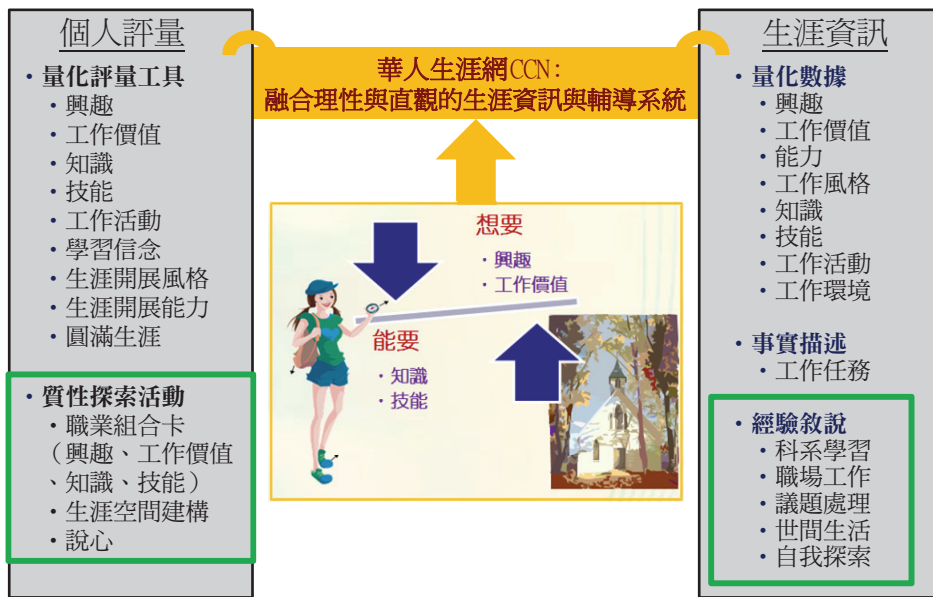
伍、結語：以多元化資訊和個人化系統使用方法支持本真性生涯開展

不同於傳統生涯資訊與輔導系統的CCN添加了主觀敘說性資料、連結到過去經驗與未來籌劃的量化評量結果解釋、統整資訊形成個人獨特意義的質性探索活動，形成「路徑探索」、「自我探索」與「故事交流」三大子系統，分別透過理性與直觀兩種方式，協助使用者探索與統整自我與環境資訊，從而抉擇與追尋個人獨特意義。其整體架構如圖二所示。圖三則進一步呈現系統資訊類型架構，其中，左下角的質性探索活動以及右下角的經驗敘說，是特別針對「環視」需求而設置的。

使用者可以依據個人需要與偏愛建立自己使用CCN的次序與方式。在個人特質與職業所要求之特質之間，華人生涯網提供了兼具理性分析的量化評量



圖二：華人生涯網之輔導功能架構與子系統



圖三：華人生涯網之資訊類型架構

(頂天)以及直觀洞察的質性探索(立地)兩種輔導功能(劉淑慧等, 2011),以協助使用者探討個人與職業之間的關聯,並將資訊整合為對自己有意義的訊息。

綜而言之,CCN試圖幫助使用者兼容並蓄地使用理性與直觀兩種運作,藉助多元的主客觀資訊與經驗敘說形成具有個人意義的生涯故事,從而幫助個人釐清限制、看見希望,承擔個人的抉擇自由與責任,朝向本真的自我創造有意義的生涯經驗。

參考文獻

- 王慶節、陳嘉映譯(2002)。**存在與時間**。台北:桂冠。Heidegger, M. (1927). *Sein und Zeit*.
- 余民寧(1997)。**教育測驗與評量:成就測驗與教學評量**。台北:心理。
- 易之新譯(2003)。**存在心理治療**。台北:張老師文化。Yalom, I. D. (1980). *Existential psychotherapy*.

金樹人(2000)。「我」的看見與現身——「職業組合卡」的不可能任務。**測驗與輔導**, 162, 3393-3396。

金樹人(2011)。**生涯諮商與輔導**(重修版)。台北市:東華。

張本聖、洪志美(2011)。**心理衡鑑大全**(中文第二版)(原作者G. Groth-Marnat)。台北:雙葉書廊。

陳宣良、杜小珍譯(2000)。**存在與虛無**。台北:貓頭鷹。Sartre, J. P. (1943). *L'Être et le Néant*.

楊育儀、徐琬翔(2012)。「臉書」有助於大學生的生涯定向嗎?——初探網路社會支持、現實社會支持及生涯決定狀態之關係。台灣輔導與諮商學會2012年會暨學術研討會。

劉淑慧(1994)。**生涯輔導——基礎理論篇**。**學生輔導通訊**, 30, 16-26。

劉淑慧(2005)。**全人生涯發展模式之構思**。載於**全人發展取向之輔導與諮商專業人力培育學術研討會論文集**(57-105頁)。彰化師大教育學院輔導與諮商學系。

劉淑慧(2010, 7月)。**生涯輔導之本土化:應用東方直觀智慧於在世生涯抉擇與實踐**。第二屆兩岸四地大專院校心理輔導與諮商高峰論壇暨2010年華

- 人輔導與諮商學術研討會。彰化市：彰化師範大學。
- 劉淑慧（2010，10月）。生涯諮商本土化：融合直觀與理性的自製職業組合卡專業訓練工作坊。2010年台灣輔導與諮商學會諮商心理人員繼續教育系列。彰化市：彰化師範大學。
- 劉淑慧、王智弘、鄧志平、王思峰、李華璋、黃健峰（2011）。融合理性與直觀的生涯資訊與線上輔助系統之建構與應用：以華人生涯網為例。2011心理治療與心理衛生年度聯合會之台灣心靈健康資訊協會會中工作坊。台北：實踐大學。
- 劉淑慧、鄧志平、王智弘（2011）。具生命與文化主體特色的生涯諮商工作坊。第三屆兩岸四地高校心理輔導與諮詢高峰論壇會前工作坊。澳門：澳門科技大學。
- Amundson, N. E., Parker, P., & Arthur, M. B. (2002). Merging two worlds: Linking occupational and organizational career counselling. *Australian Journal of Career Development, 11* (3), 26-35
- Becker, C. S. (1992). *Living and relating: an introduction to phenomenology*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Berndtsson, I., Laesson, S., Friberg, C., & Ohlen, J. (2007). Issues about Thinking Phenomenologically while Doing Phenomenology. *Journal of Phenomenological Psychology, 38*(2), p.256-277.
- Borgen, W. A. (1999). Implementing "Starting Points": A follow-up study. *Journal of Employment Counseling, 36*, 98-114.
- Cochran, L. (1997). *Career counseling: A narrative approach*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cohen, B. N. (2003). Applying existential theory and intervention to career decision-making. *Journal of Career Development, 29*, 195-209.
- Delia Rocca, A., & Kostanski, M. (2001, September). *Teacher education: Change of heart, mind and action*. Paper presented at the ATEA Conference, Melbourne, Australia.
- Gati, I., & Asulin-Peretz, L. (2011). Internet-based self-help career assessments and interventions: Challenges and implications for evidence-based career counseling. *Journal of Career Assessment, 19*(3), 259-273.
- Gelatt, H. B. (1989). Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. *Journal of Counseling Psychology, 36*, 252-256.
- Gelatt, H. B. (1995). Chaos and compassion. *Counseling and Values, 39*, 108-116.
- Gysbers, N. C. (2006). Using qualitative career assessments in career counseling with adults. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 6*, 95-108.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A development theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology, 28*, 545-579.
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior, 14*, 119-133.
- Herr, E. L. (1999). *Counseling in a dynamic society: Contexts and practices for the 21st century*. Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling through the lifespan: Systemic approaches* (6th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Homan, K.B. (1986). Vocation as a quest for authentic existence. *Career Development Quarterly, 35*, 15-23.
- Kanter, R. M. (1999a). Change is everyone's job: Managing the extended enterprise in a globally connected world. *Organizational Dynamics, 28*(1), 6-23.
- Kanter, R. M. (1999b). From spare change to real change. *Harvard Business Review, 77*(3), 122-132.
- Kanter, R. M. (2003). Thriving locally in the global economy. *Harvard Business*

- Review*, 87(8), 119-127.
- Krumboltz, J. D. (1998a). Counsellor actions needed for the new career perspective. *British Journal of Guidance & Counselling*, 26, 559-564.
- Krumboltz, J. D. (1998b). Serendipity is not serendipitous. *Journal of Counseling Psychology*, 45, 390-392.
- Maglio, A.-S.T., Butterfield, L.D. & Borgen, W.A. (2005) Existential considerations for contemporary career counseling. *Journal of Employment Counseling*, 42(2) 75-92.
- McIlroy, J. H. (1979). Career as life-style: An existential view. *The Personnel and Guidance Journal*, 57, 351-354.
- McMahon, M. L., & Watson, M. B. (2008). Systemic Influences on Career Development: Assisting Clients to Tell Their Career Stories. *Career Development Quarterly*, 56(3), 280-288.
- McMahon, M., & Watson, M. (2009). Career psychology research challenges: a systems theory response. *South African Journal of Psychology*, 39(2), 184-194.
- McMahon, M., Patton, W., & Watson, M. (2003). Developing Qualitative Career Assessment Processes. *Career Development Quarterly*, 51(3), 194.
- Merleau-Ponty, M. (1962). *Phenomenology of perception*. (C. Smith, Trans.). London: Routledge and Kegan Paul. (Original work published 1945)
- Mitchell, K. E., Levin, A. S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling & Development*, 77, 115-124.
- Peavy, V. (1996). Constructivist career counseling and assessment. *Guidance & Counseling*, 11(3), 8-15.
- Savickas, M. L. (1992). New directions in career assessment. In D. H. Montross & C. J. Shinkman (Eds.), *Career development: Theory and practice* (pp.336-355). Springfield, IL: Charles C Thomas.
- Savickas, M. L. (1997). Constructivist career counseling: models and methods. In R. Neimeyer & G. Neimeyer (Eds.), *Advances in personal construct psychology*, Vol.4 (pp.149-182). Greenwich, CT: JAI Press.
- Savickas, M. L. (2000). Renovating the psychology of careers for the twenty-first century. In A. Collin & R. A. Young (Eds.), *The future of career* (pp.53-67). Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press.
- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Schein, E. (1985). *Career Anchors: Discovering your Real Values*. San Diego, CA: University Associates, I
- Schultheiss, D. E. P. (2005). Qualitative relational career assessment: A constructivist paradigm. *Journal of Career Assessment*, 13, 381-394.
- Schultze, G. & Miller, C. (2004) The search for meaning and career development. *Career Development International*, 9(2) 142-52.
- 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.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Valach, L., & Young, R. A. (2004). Some cornerstones in the development of a contextual action theory of career and counselling. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4, 61-80.
- van Deurzen, E. (1997). *Everyday mysteries: Existential dimensions of psychotherapy*. London: Routledge.
- Whiston, S. C. (2011). Vocational counseling and interventions: An exploration of future big questions. *Journal of Career Assessment*, 19, 287-295.
- Yalom, I. D. (1980). *Existential Psychotherapy*. New York: Basic Books.