

# 生涯評估與生涯諮商概念架構

黃素菲

(國立陽明大學人文與社會教育中心副教授)

生涯評估(career assessment)泛指針對個人的過去、現在與未來進行綜合性的生涯評量與診斷。系統性的生涯評估是為了協助個體釐清生涯困難，以便針對困難進行生涯發展與諮商計畫。

本文的目的是以生涯評估為基礎，據此進一步建構生涯諮商藍圖。本文擬探討兩大重點：提出「生涯評估」概念架構圖與擬訂「生涯諮商」。在生涯評估方面，擬統整過去國內外研究成果建構出「多面向(multidimensional)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，希望協助生涯實務工作者在面對案主時，可以根據此一概念架構來評估案主的生涯問題。並進一步想探討諮商師如何能建構出生涯諮商理路。

生涯評估是為了協助個體釐清生涯困難。根據袁志晃(2002)的研究發現生涯未定向大學生之生涯發展阻力來源，主要來自個人的「猶豫行動」、「方向選擇」、「科系選擇」、「資訊探索」、「意志薄弱」等因素，其中又以「猶豫行動」一項要其他因素為顯著些。朱慧萍(2000)發現影響生涯決定歷程之因素，包括：「興趣」、「決策方式」、「生涯資訊」、「職業觀」、

「價觀」、「自我概念」、「宗教」、「阻力」、「過去經歷」、「社會聲望」、「學習經驗」與「生涯信念」。

生涯未定向幾乎可以囊括生涯困難的來源與類型等諸多相關因素，以及生涯阻隔因素中的心理層面。其他因素大致如：猶豫行動、職業觀、價值觀、自我概念、生涯信念等，可能直接或間接與認知信念有關，生涯認知因素一直在生涯輔導中扮演重要角色，金樹人(1998)的著書也以獨立章節專門論述「認知訊息處理模式」及「生涯信念與諮商」。本人擬針對「生涯阻礙因素」、「生涯未定向」與「生涯認知信念」與這三項造成生涯困難的因素，進一步深入探討。

## 一、生涯阻礙因素的類型與影響

生涯阻礙(career barriers)是指影響生涯發展、生涯決定、生涯行動之負面因素。Krumboltz(1983,引自金樹人,1998)認為生涯阻礙的因素來自：故步自封、猶豫不決、裹足不前、自甘屈就、杞人憂天。這些阻礙因素經常跟案主的自我概念、自我效能等有負相關，陳佩雯(2004)的研究發現生涯自我效能與生涯阻礙因素對生涯發展狀況的預

測力，以「生涯自我效能」最具預測力。

田秀蘭（1998a）對男女大學生生涯阻礙因素之分析研究發現有三類阻礙因素：心理/態度因素、人際/社會因素、環境/背景因素。除此之外，還有諸多研究發現生涯未定向影響生涯發展甚鉅，接下來將針對生涯未定向的定義、成因、類別與影響詳述之。

## 二、生涯未定向的定義與種類

生涯未定向(career undecided)是一個複雜的構念，至少包括：生涯未決定(career indecision)、生涯猶豫(career indecisiveness)和生涯不確定性(career uncertainty)三種生涯現象。生涯未決定是指發展性或情境性因素造成資訊不足，因而無法確定生涯方向。生涯猶豫是由於人格特質的焦慮傾向，以至於即使已經擁有充分資訊仍然無法作出生涯決定。生涯不確定性(career uncertainty)或是稱為生涯迷失，是指處於危機的狀態，對未來不確定或對於未來沒有任何的承諾，高估或低估自己的能力，不知興趣或能力或多元興趣與才藝，對未來存有不合理的信念，不積極、人云亦云、隨

情境波動。

吳芝儀（1991）對五專五年級學生的研究發現：1.自主決定型占27%；2.他主決定型占17%；3.迷失方向型占12%，4.探索未定向型占40%，5.焦慮未定向型占4%，其中第1.自主決定型與第2.他主決定型都可稱為「生涯已決定」(career decidedness)；而第3.迷失方向型也可以稱為「生涯不確定性」；其中第4.探索未定向型和第5.焦慮未定向型可以稱為「生涯未定向」。生涯未決定可以稱為「探索型（情境型）未定向」；迷失方向型(identity diffusion)又稱為生涯不確定性(career uncertainty)和生涯猶豫兩者，可以歸為「焦慮型（特質型）未定向」。

綜合上述，生涯未定向類型是指個人沒有能力選擇或將自己投入於特定行動，以準備或進入一項特定的教育或職業領域，或是個人因發展性或特質性因素而尚未確定生涯目標。生涯未定向類型又分為「探索型（情境型）未定向」和「焦慮型（特質型）未定向」兩種。茲將上述討論作成「生涯定向-未定向綜合整理表」，詳見表一。

表一 生涯定向—未定向 綜合整理表

生涯決定類型	生涯未定向類型	生涯定向狀態
自主決定型 (identity achievement) 跨過了危機，對於未來「以身相許」。		生涯已定向 (career decidedness)
他主決定型 (identity foreclosure) 看似已經確定未來的方向，但是並沒有定見，也還未跨過危機。		

續 表一 生涯定向—未定向 綜合整理表

生涯決定類型	生涯未定向類型	生涯定向狀態
生涯未決定( <b>career indecision</b> ) 由於發展性或情境性因素造成資訊不足，因而無法確定生涯方向。	探索型（情境型）未定向 ( <b>identity moratorium</b> )	生涯未定向 ( <b>career un-decidedness</b> )
迷失方向型( <b>identity diffusion</b> )又稱為生涯不確定性( <b>career uncertainty</b> ) 是指處於危機的狀態，對於未來沒有任何的承諾。	焦慮型（特質型）未定向 ( <b>identity anxiety</b> )	
生涯猶豫( <b>career indecisiveness</b> ) 由於人格特質的焦慮傾向，即使擁有充分資訊，仍然無法作出生涯決定。		

### (一)探索型（情境型）

未定向是指生涯發展未臻成熟，或是對外在環境資訊了解不夠而導致的生涯決定困難。生涯決定是一般大學生必經的路程，在其生涯計畫歷程中是重要的議題，金樹人等人（1989）最早對台灣大學生進行生涯發展定向的調查研究，發現有高達56%生涯發展未決定的學生。田秀蘭（1998a，2001）發現大學生有62%為生涯未決定族群，袁志晃（2002）也認為生涯發展未決定有趨於嚴重的現象。

Bordin (1994)針對生涯未定向提出心理動力觀，他認為有五種情況，1.依賴(**dependence**)，無法為自己生涯選擇負責，依賴他人給予指引。2.缺乏資訊(**lack of information**)，這種人因為缺乏足夠資訊來做判斷，以至於無法做出生涯決定。包括：職業知識不足、不知如何取得資訊、缺乏過程知識/他主定向、資訊來源不可靠等。3.自我衝突(**self-conflict**)，這種人因為充滿各種內在或外在衝突，以至於無法做出生涯決定。4.缺乏保證(**lack of assurance**)，因為外在不可

控制因素太多、舉足不前，而導致生涯無法做決定。5.選擇焦慮(**choice anxiety**)，因為害怕做錯決定或是抉擇類型不利，而導致生涯無法做決定。Bordin所提的五種情況有些屬於探索型未定向，有些屬於焦慮型未定向，本文擬重新分類將缺乏資訊、缺乏保證兩項列入探索型未定向，依賴、自我衝突、選擇焦慮等三項列入焦慮型未定向。

探索型未定向往往跟家庭成長過程息息相關，生涯方向與家庭早期的關係，以及家庭對生涯方向的後續影響，是Roe研究的主要重點，依據Roe（1957，引自金樹人，1988）的人格發展與生涯選擇論/需求論，他認為職業選擇涉及某種兒童時期的環境、需求的發展、人格及工作選擇間的關係，Roe認為個人的父母、家庭與家庭環境對個人的職業選擇有重大影響。假如個人認為父母具有愛、接納、保護與要求等特質，青少年較會選擇「人群取向」的職業。反之，假如個人認為父母是命定、排斥與忽視者，則他們會選擇「非人群取向」的職業。Roe特別強調幼年的生

活經驗，尤其是父母的教養方式對個人職業選擇具有決定性的影響。

綜何上述，重新進行整理分類，本文將探索型未定向區分為四大項目：1.環境資訊不足，2.自我知識不足，3.家庭因素，4.教育因素等。其中自我知識不足、環境資訊不足是「探索型（情境型）未定向」的兩種類型；而「探索型（情境型）未定向」來自兩種因素：家庭因素、教育因素。詳見圖一。

### (二)焦慮型（特質型）

未定向是指生涯無法發展出明確的目標，主要原因來自個人特質使然，尤其是抉擇焦慮而導致的生涯決定困難。關於抉擇焦慮方面，吳芝儀（2000）提出決斷或猶豫特質的生涯決定類型有三類：1.發展性焦慮：發生在具決斷特質未定向者身上，屬生涯未成熟，缺乏自我與環境訊息。2.情境性焦慮：發生在具猶豫特質之已定向者身上，慣於外控歸因，對決定不滿意。3.長期性焦慮：發生在具猶豫特質之未定向者身上，具有憂鬱、低自我概念、對解決問題高度需求之特徵。

關於生涯決定的自我因素，Bordin (1994)認為自我衝突是生涯未定向的因素之一，自我衝突包括：a.文化—自我衝突(culture self-conflict)，是指想做的跟文化價值衝突；b.人—我衝突(interpersonal self-conflict)，想做的跟親人期待不符。除此之外，常見的生涯衝突還有角色衝突，尤其在女性身上常見工作與家庭的角色衝突。另外還有「興趣和能力的歧異」（詳見表二），又可以分成四

種，1.一致型：高興趣、高能力，表示能力與興趣一致，應該致力追求與實踐該生涯領域。2.夢想型：高興趣、低能力，必須十分加緊增加能力，或是務實地重新調整適合能力的生涯興趣方向。3.屈就型：低興趣、高能力，不明智的選擇，應該進一步釐清符合自己能力的生涯興趣方向。4.未分化型：低能力、低興趣，對於生涯未來茫然且逃避以對，應該立即進行生涯探索與生涯諮商。

Arroba(1977)提出作抉擇的類型，他認為生涯抉擇類型包括六種，分別是：

- 1.邏輯型：對各項考慮冷靜而客觀，最後的決斷基於最有利的考慮。
- 2.沒頭沒腦型：人云亦云，隨風翻飛，不能做客觀的評斷。
- 3.猶豫型：幾番思考，躊躇不能做決定。
- 4.情緒型：隨心所欲，陰晴不定。
- 5.順從型：受他人影響而做決定。
- 6.直覺型：根據自己對正確性或必然性的感覺下決定，不考慮外在環境的正確性或必然性。

表二 興趣與能力的四種生涯類型

		能力	
		低	高
興趣	高	夢想型： 麻雀想要變鳳凰	一致型： 適配、實踐
	低	未分化型： 茫然、逃避	屈就型：不明智的選擇（也就是unwise choice）

綜合上述，重新進行整理分類，本文將焦慮型未定向區分為三大項目因素：1.抉擇焦慮，2.抉擇類型，3.生涯衝突。詳見圖一。

### 三、生涯認知因素對生涯的影響

認知結構就像電腦的執行處理器，主宰思考的藍圖，自我信念就是認知結構中的思考藍圖。生涯信念是一組對自己以及對工作世界未來發展的綜合性假設，負面的自我信念會帶來負面的情緒與無效的行為。生涯認知因素是指生涯決定的中介歷程因素，包括：生涯信念、非理性期待、錯誤認知等。

從認知心理學的觀點看，生涯信念是一種「認知基模」，從認知治療的觀

點看，生涯信念是「認知結構」的一部份，係行為改變的切入點。認知基模是一種由過去經驗所形成的知識系統，我們根據這套知識系統，因應現實環境，發展未來行為，不管個體適應良好或不好，基模都作用著。Keller、Biggs 和 Gysbers (1982)認為認知扭曲會導致錯誤的訊息處理，而錯誤的訊息處理會導致功能不良的認知生涯基模。本文嘗試將 Beck、Krumboltz及Doyle三位學者提出的概念與錯誤的認知來源進行交互比較，整理如表三：

表三 生涯認知信念整理表

學者的 概念 錯誤 認知來源	Beck的認知扭曲歸納出5 種不適應的認知信念	Krumboltz's自我內在 規則的七個特徵	Doyle 六項錯誤認知
跟不實推論有關	武斷推論(arbitrary inference)證據不足做推論	錯誤推論	不真實的陳述 (inaccurate statements)
跟錯誤因果關 係有關	過度類推 (overgeneralization) 由單一事件做推論	錯誤的因果關係	負面經驗的過度堆論 (overgeneralization negative experience)
跟誇大有關	誇大或輕忽 (magnification or minimi- zation)	誇大結果的情緒性衝 擊、以可能性甚低的 事件作為考量、	負面的誇大 (negative exaggerations)
跟自我歸因有關	個人化 (personalization) 負向自我歸因	自我欺瞞不當防衛	自我挫敗的陳述 (self-deprecating statements)
跟思考僵化有關	二分法或絕對性思考 (dichotomous or absolutistic thinking)極端的想法或判斷	與單一標準自我比 較、忽視事實全貌	絕對的或完美主義的陳述 (absolute or perfectionisms)
跟時間有關			對時間效應的忽視 (ignorance of the effects of time)

由表四可知，錯誤的生涯認知跟不實推論、錯誤因果關係、誇大、自我歸因、思考僵化、時間效應等有關。其中「跟時間有關」一項只有Doyle提出，其

餘五項錯誤認知三位學者都同時提出相似的概念，故本文擬保留不實推論、錯誤因果關係、誇大、自我歸因、思考僵化等五項。

非理性信念(irrational beliefs)是指不合理、不合邏輯、或與事實不合的想法，這些想法多半暗藏著許多的「應該」、「必須」、「一定要」、「從來不」等，容易造成不安、焦慮、沮喪、或嚴重的自我挫敗感。Nevo(1987)也整理出來的十項非理性期待(irrational expectations)導致生涯適應困難：

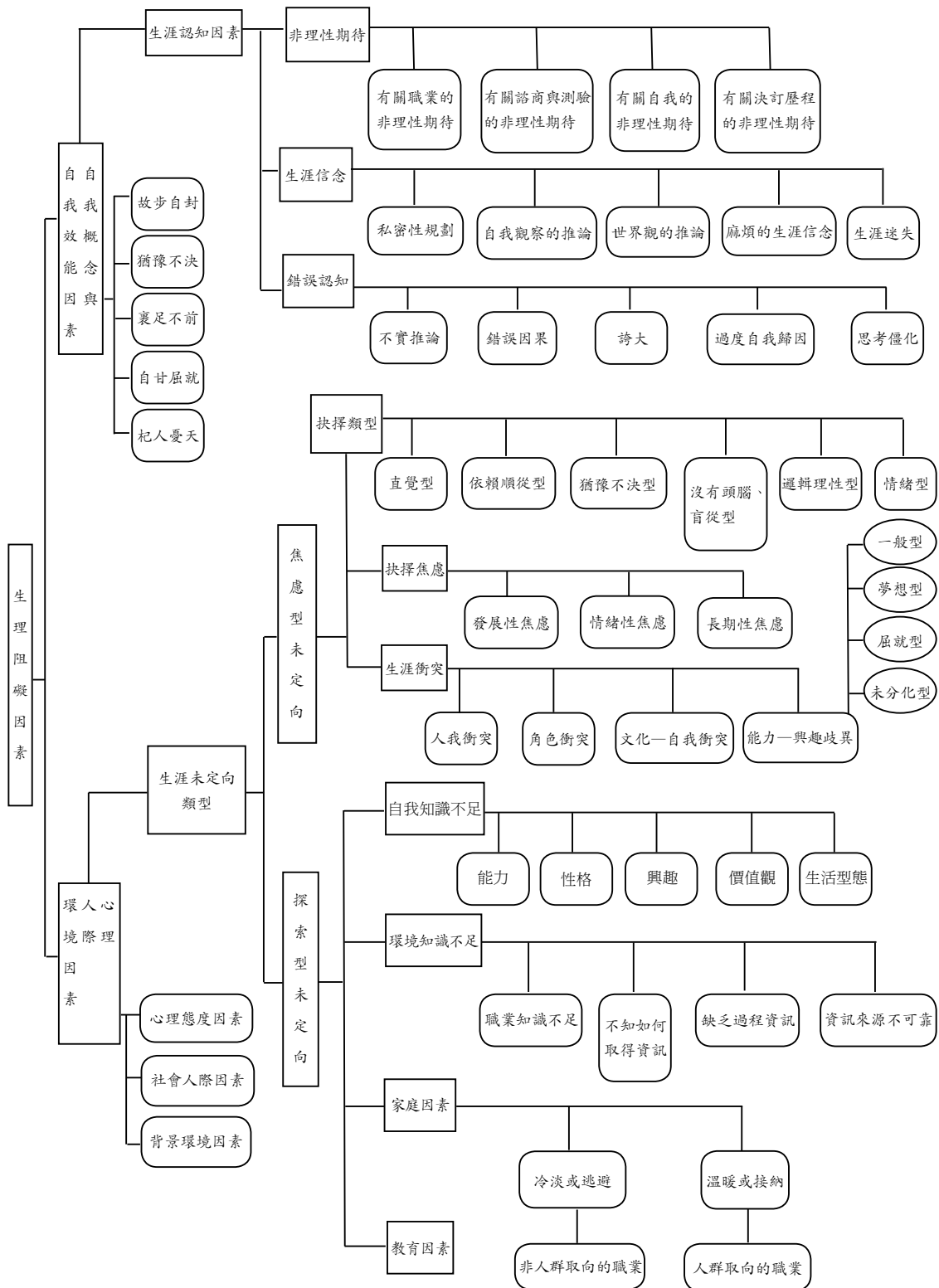
- 1.有關職業的非理性期待
  - (1)世界上只有一種最適合我的職業
  - (2)除非我能找到最佳職業否則我不會感到滿意
- 2.有關生涯諮商與測驗的非理性期待
  - (1)總有某位專家會比我懂得更多的人可以為我找到最好的職業
  - (2)應該有某項測驗可以明確指出我最優越的特質
- 3.有關自我在工作中的非理性期待
  - (1)自我選擇要從事的領域中，我必須要成為專家或領導者
  - (2)我無法從事任何與我本身能力專長不合的工作
  - (3)我所選擇的職業應該要讓我的家人親友感到滿意
  - (4)從事某項職業應該要有助於我克服我個人特質上的問題
- 4.有關決定歷程的非理性期待
  - (1)我會憑直覺找到最適合我的職業
  - (2)一旦決定從事某項職業我就不能再改變心意

以上非理性期待充滿對職業世界窄化或僵化的想法，缺乏彈性容易導致生涯困頓；或是對生涯諮商本身，生涯諮商師與生涯測驗過度依賴，而失去生涯的主體性；或是過度放大工作對自我的重要性與影響力，以為工作生涯可以解

決所有跟自己有關的問題；還有就是被做決定的信念所捆綁，做決定時過度輕忽或過度慎重，都徒增做決定的困難度。

關於中介歷程的內在規則，Krumboltz (1983, 引自金樹人, 1998)認為日常生活經驗會累積許多私密性規則(private rule)這些內在的規則大致集中在自我觀察和世界觀方面。自我觀察的推論(self-observation generalization)，大多屬於事件式記憶，由過去生活經驗所形成，世界觀的推論(world-view generalization)，係根據自我觀察的推論，相信自己將來在工作世界可能發展的一種基模，世界觀推論是自我觀察推論的延伸，自我觀察推論是世界觀推論的基礎。自我觀察推論來自個人生活經驗的主觀意義積累，是一種個人內在的私密性規則，而世界觀推論指涉生涯觀點，是前述自我內在的私密性規則的往外延伸。就George Kelly(1955, 1991)的觀點來看，對於個人的建構，均保有其獨特性，其中，認知複雜性(分化性)與認知統整性影響一個人處理外界情境訊息時，考慮層面之廣泛性。金樹人(1998)將Kelly的個人建構理論應用到生涯領域，並提出自我觀察推論，與世界觀推論等觀點，並應用Kelly的個人建構理論，發展出生涯建構方格與階梯法的內涵。

麻煩的生涯信念是指不適應的認知信念或錯誤認知，導致生涯困頓，紀憲燕、金樹人、林幸台(1997)在編制生涯信念量尺時發現我國青年的三大特色：1.面子主義—不容許自己出錯，害怕失敗，擔心工作不順，會給家人添麻煩；2.性別刻板化印象—認為兩性在工作上的表現有不一樣的期待與限制；



圖一 多面向(multidimensional)生涯評估概念架構圖

3.外在取向—做生涯決定時，傾向於接受家人的期望和社會價值觀。

生涯迷思(career myths)是指似是而非的非理性信念，也會造成生涯行動負面後果，Lewis和Gilhousen(1981)提出七個常見的生涯迷思：1.行動之前我一定要有絕對的把握；2.我的生涯發展中只能有一次做決定的機會；3.如果我改變決定就表示我失敗了；4.只有做我想做的職業我才會感到快樂；5.我所做的工作應該要能滿足我所有的需求；6.只要我願意去做我就能做任何事；7.作為一個人的自我價值完全決定於所從事的職業成敗。

#### 四、多面向生涯評估概念架構圖的內容

建構出多面向生涯評估概念架構內容是為了統整各種生涯困難的因素，本概念架構內容包括：生涯阻礙因素、生涯未定向類型、生涯認知因素三部份。生涯阻礙因素來自兩類因素：1.自我概念與自我效能因素2.心理/人際/環境因素。生涯未定向類型分為兩種類型：1.探索型（情境型）未定向，2.焦慮型（特質型）未定向。生涯認知因素有三種類型：生涯錯誤認知、非理性的生涯期待、生涯信念。

探索型（情境型）未定向包括兩種類型：自我知識不足、環境資訊不足；而探索型（情境型）未定向來自兩種因素：家庭因素、教育因素。分述如下：

1.環境資訊不足是指缺乏足夠資訊來做判斷，以至於無法做出生涯決定。包括：職業知識不足、不知如何取得資訊、缺乏過程知識/他主定向、資訊來源不可靠等。

2.自我知識不足是指對於與生涯展有關個人能力、興趣、價值、性格、生活型態等認識不足或認識不清。

3.家庭因素是指父母、家庭與家庭環境對個人的職業選擇有重大影響，親子關係是冷淡或逃避子女類型者，子女會選擇「非人群取向」的職業；親子關係是溫暖或接納子女類型者，子女會選擇「人群取向」的職業。

4.教育因素是指從小學起的學校教育資源良窳、師生關係、就讀校系、專業能力等的影響。

焦慮型（特質型）未定向包括四種生涯衝突類型：文化—自我衝突；角色衝突；人—我衝突；興趣和能力的歧異。三種生涯決定焦慮原因：發展性焦慮、情境性焦慮、長期性焦慮。六種生涯抉擇類型：邏輯理性型、沒頭沒腦型、猶豫不決型、情緒型、依賴順從型、直覺型。

1.抉擇焦慮是指因為生涯未成熟、對決定不滿意、對解決問題高度需求或低自我概念而在生涯決定時產生焦慮、懷疑的情緒。

2.抉擇類型是指做決定的風格，包括：邏輯理性型、沒頭沒腦型、猶豫不決型、情緒型、依賴順從型、直覺型。

3.生涯衝突是指個人與內在自我或個人與外在環境產生衝突，包括：文化-自我衝突；角色衝突；人-我衝突；興趣和能力的歧異。

本概念圖整理出生涯認知因素包括：

1.錯誤認知，包括：不實推論、錯誤因果關係、誇大、自我歸因、

- 思考僵化。
- 2.非理性的生涯期待是指對職業世界窄化或僵化的想法，缺乏彈性容易導致生涯困頓，共包括四種：有關職業的非理性期待、有關生涯諮商與測驗的非理性期待、有關自我在工作中的非理性期待、有關決定歷程的非理性期待。
  - 3.生涯信念中的私密的規則是指日常生活經驗會累積許多思考規則，包含：自我觀察的推論、世界觀的推論。
  - 4.麻煩的信念是指不適應的認知信念或錯誤認知，導致生涯困頓。
  - 5.生涯迷思是指似是而非的非理性信念。

## 五、如何應用生涯評估概念架構進行生涯評估

生涯問題確實存在著明顯的個別差異，但是在各種不同而複雜的因素裡，經過上述概念架構圖，可以略為整頓，以便作為生涯問題評估的基礎。經由測驗或諮商獲得案主的生涯相關資料之後，可以在概念架構途中進行評估，將與案主一致的內容圈出來，以便釐清案主的問題。

### (一)進行生涯評估概念架構的步驟

- 1.從生涯阻礙因素開始，首先檢視生涯阻礙來自「生涯信念因素」或是「心理/人際/環境因素」。
- 2.如果生涯阻礙是來自「自我概念與自我效能因素」，則進入檢核「生涯認知因素」。
- 3.如果生涯阻礙來自「心理/人際/

環境因素」，則進入檢核「生涯未定向類型」。

- 4.進入「生涯認知因素」，接著檢核案主主要的認知問題是下列何者為多：「非理性期待」、「生涯信念」、或是「錯誤認知」。再根據概念架構圖逐一比對之。
- 5.進入「生涯未定向」路徑，則檢核案主是「探索型未定向」或是「焦慮型未定向」，再根據概念架構圖逐一比對之。

### (二)進行生涯評估概念架構的原則

- 1.概念架構圖中的路徑是多元迴路，宜視案主個別差異彈性運用。
- 2.同一個案主可能同時在概念架構圖中的不同欄框項目出現生涯問題，出現欄框項目愈多，生涯問題愈複雜。
- 3.諮商師可以先實施生涯測量工具，如生涯興趣測驗、生涯信念檢核表、性格量表、生涯價值觀量尺、生涯抉擇風格量尺等等，再將測驗結果參照生涯評估概念架構圖進行檢核。也可以先進入概念架構圖檢核生涯阻礙，發現生涯問題後，再選擇實施合適的生涯測量工具。
- 4.概念架構圖也可以作為生涯教育與生涯輔導的課程設計藍圖，可以逐一開設各種主題的課程或講座，如：「家庭成長與生涯發展」、「生涯信念與生涯定向」、「生涯抉擇風格與決策方法」、「生涯衝突與化解」等，達到成長與預防的效能，有助於生涯中心設計工作藍圖。

### (三)進行生涯評估概念架構的路徑

1. 概念架構途中的路徑是多元迴路，所以可以彈性運用。例如：某一案主A生涯阻礙是來自「自我概念與自我效能因素」，接著進入檢核「生涯認知因素」，但是有可能另一案主B生涯阻礙來自「心理/人際/環境因素」，進一步檢核發現「心理/態度因素」出現最多問題，則可直接進入「生涯未定向類型」檢核，也可以同時檢核「生涯認知因素」。

2. 「焦慮型未定向」的案主可能出現「情境性焦慮」或「長期性焦慮」；「探索型未定向」的案主有可能出現「發展性焦慮」。而「生涯衝突」可能同時在「焦慮型未定向」或「探索型未定向」兩種案主身上。

3. 「心理/態度因素」可能導致「生涯衝突」中的「能力—興趣歧異」，也可能導致「探索型未定向」中的「自我知識不足」。

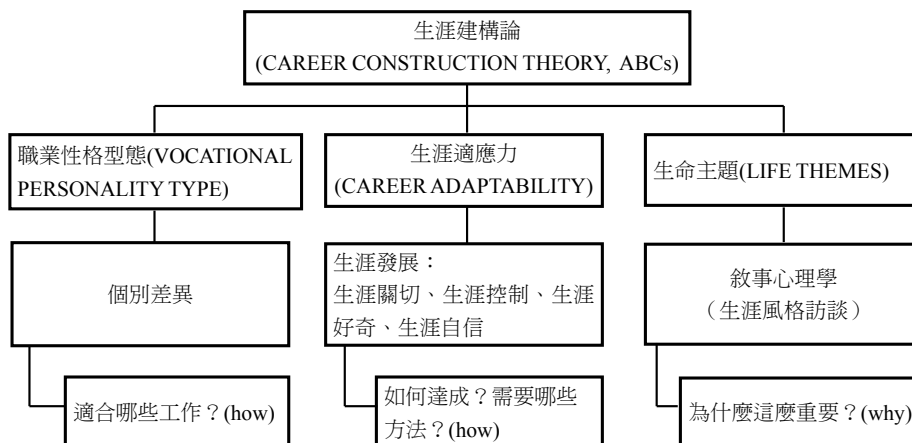
4. 「人際/社會因素」可能導致「生涯衝突」中的「人我衝突」和「角色衝突」。

5. 「環境/背景因素」可能導致「生涯衝突」中的「文化自我衝突」，也可能導致「探索型未定向」中的「環境知識不足」，或與「家庭因素」和「教育因素」有關連。而「家庭因素」和「教育因素」可以同時受到「人際/社會因素」之影響。

6. 也可以說「生涯衝突」中的「人我衝突」和「角色衝突」可能來自「人際/社會因素」；而「文化自我衝突」可能來自「人際/社會因素」；而「能力興趣歧異」可能來自「心理/態度因素」。

## 六、建構生涯諮商方案

經由上述多面向生涯評估概念架構進行生涯評估之後，可以評估結果，在生涯發展與諮商方面，主要是依據Savickas(2005)的生涯建構理論(Theory of Career Construction)（參見圖二）為基礎，進行生涯諮商、提昇生涯適應力及錨定生命主題。生涯諮商著重協助案主瞭解職業性格型態，需要透過評量工具或晤談來達到效果，並藉此瞭解案主適合哪些工作。



圖二 Savickas 的生涯建構理論

在考慮適應力時，生涯建構論特別強調特定的態度(attitudes)、信念(beliefs)和能力(competencies)，Savickas稱之為生涯建構的ABCs。Savickas認為生涯建構的ABCs形塑了每個人的問題解決策略，這些因應行為使得每個人歸納出在工作角色中的職業自我概念。ABCs可以進一步區分為四個向度：關切(concern)、控制(control)、好奇(curiosity)和自信(confidence)，提昇每個人的生涯適應力是生涯建構諮商諸多目的的核心目標，藉此瞭解案主需要哪些方法？如何達成生涯目標？

個人的生涯適應力的概念內含包括：1.變得越來越關切職業未來與生涯方向(becoming concerned about the vocational future)；2.越來越增加職業未來的個人控制感(increasing personal control over one's vocational future)；3.經由探索「自我與未來藍圖」的可能性，而展現出生涯好奇(displaying curiosity by exploring possible selves and future scenarios)；4.提昇追求個人抱負的自信(strengthening the confidence to pursue one's aspirations)。

生涯風格訪談(Career Style Interview)引發出案主自我界定的故事，有助於諮商師確認與理解案主生命中的連貫性主題，藉此瞭解這些生命主題對案主為什麼這麼重要？生涯訪談內容或素材範圍很廣泛，包括個人的傳記、故事、角色楷模、休閒活動、書籍、雜誌、幻遊等的內容，以及訪問文本等等。具體的步驟包括：(1)聽取當事人的故事，並用心聽出其中生命主題；(2)將生命主題反映給當事人，思索此一生命

主題；(3)回到當事人生涯困境，探索與此主題的關連；(4)嘗試將生命主題延伸至未來；(5)發展並練習做決定所必須具備的技巧。

經由瞭解職業性格型態、提昇生涯適應力和瞭解這些生命主題等，這三個方法，可以形成協助案主的生涯諮商計畫。

## 七、結論

本文是以生涯諮商實務應用為主，以多面向生涯阻礙的評估概念架構，來進行生涯評估與診斷，釐清個人的生涯發展的困境，主要是評估生涯未定向案主的自我概念與自我效能因素、和心理/人際/環境因素等。視需要提供適合生涯評估的測量工具，如生涯興趣測驗、生信念檢核表、性格量表、價值觀量表等等，都有助於評估個人的需要，訂定生涯輔導或諮商計畫。

生涯未定向有「焦慮型未定向」和「探索型未定向」兩種，可以根據評估結果為這些學生開設各種主題的課程或講座，如：「家庭成長與生涯發展」、「認識值夜市界與生涯發展」、「生涯抉擇風格與決策方法」、「生涯衝突與化解」等。

除了上述作法，也可以生涯建構理論所看重的態度、信念和能力，及其所細分出來的四個向度：關切、控制、好奇和自信等，來設計結構性課程。金樹人(1998)對生涯技術的介紹，除衡鑑工具的應用之外，也說明職業組合卡、職業建構、生涯幻遊、以及故事敘說等方式的應用。希望有助於生涯諮商中心或生涯諮商師設計一套工作藍圖。

## 參考書目

- Arroba, T. (1977). Styles of decision-making and their use: An empirical study. *British Journal of Guidance and Counselling* 52, pp. 149-158.
- Bordin, E. S. (1994). Intrinsic motivation and the active self: Convergence from a psychodynamic perspective, in Savickas, M.L., & Lent, R.L. (Eds) *Convergence in Career Development Theories*, Palo Alto, California, CPP Books, pp53-61.
- George Kelly(1955, 1991). *The psychology of personal constructs*. Vol. I, II. Norton, New York. (2<sup>nd</sup> printing: 1991, Routledge, London, New York)
- Keller, K. E., Biggs, D. A., & Gysbers, N. C. (1982). Career counseling from a cognitive perspective. *Personnel & Guidance Journal*, 60. 201-205.
- Lewis, R., & Gilhousen, M. R. (1981). Myths of career development: A cognitive approach to vocation counseling, *Personnel and Guidance Journal*, 60, 296-299.
- Nevo, O. (1987). Myths of career development: A cognitive approach in vocational counseling. *The Personnel and Guidance Journal*, 59, 296-299.
- Savickas, Mark L. (2005). "The Theory and Practice of Career Construction." Pp. 42-70 in *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, edited by S. D. Brown and R. W. Lent. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- 田秀蘭 (1998a)。男女大學生生涯阻礙因素之分析研究。 *國立臺灣師範大學教育心理學報*，30 (1)，133-149。
- 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。
- 朱慧萍 (2000)。 *大學轉變科系學生生涯決定歷程之質性研究*。國立成功大學教育研究所碩士論文，未出版，台南市。
- 金樹人 (1988)。 *生技發展與輔導*。台北：天馬文化事業公司。
- 金樹人 (1998)。 *生涯諮商與輔導*。台北：東華書局。
- 金樹人、林清山、田秀蘭 (1989)。我國大專學生生涯發展定向之研究。 *教育心理學報*，22，167-190。
- 吳芝儀 (1991)。 *五專五年級學生生涯信念、情境—特質焦慮與生涯、決定行動之研究*。台北：國立臺灣師範大學。
- 吳芝儀 (2000)。 *生涯諮商與輔導理論與實務*。台北：濤石。
- 袁志晃 (2002)。生涯未定向大專學生生涯發展阻力因素之探討。 *彰化師大輔導學報*，23，109-130。
- 陳佩雯 (2004)。 *技職校院學生生涯自我效能、生涯阻礙因素與其生涯發展狀況之關係研究*。碩士論文，未出版。
- 紀憲燕、金樹人、林幸台 (1997)。 *生涯信念檢核表*。台北：測驗出版社。