

生涯諮商典範轉移新趨勢對生涯轉換的 啟發

A New Paradigm Shift of Career Counseling: Insights for Career Transition

洪瑞謙¹、林怡君²
Jui-Chien Hung¹, Yi-Chun Lin²

摘要

日益發展的科技正挑戰著人們對於未來職涯與生活世界的想像，亦創造了新興的工作模式，生涯轉換更為頻繁。若以過去傳統的生涯諮商理論的線性觀點因應個體的生涯發展，已無法全盤且有效的協助個案。因此，本文將以鉅觀的角度看待時代演進的變動脈絡，比較傳統生涯諮商理論包含Holland類型論、Super生涯發展理論的限制，提出以生涯不確定的觀點包含生涯混沌理論、計畫性的偶發事件理論、生涯召喚理論等生涯諮商模式的轉移如何協助個案生涯轉換，以期鑑往知來，提供生涯諮商實務應用之參考。

關鍵詞：偶發事件、生涯召喚、生涯混沌理論、生涯諮商、生涯轉換

¹興智國際企業管理整合諮詢有限公司 專線顧問心理師

²淡江大學師資培育中心 助理教授

通訊作者：林怡君，(251) 新北市淡水英專路151號 淡江大學教育學院師資培育中心，E-mail：smile307.tw@gmail.com



壹、社會的變動脈絡

蘋果掉落，打在任何人身上，只是一顆香甜的蘋果，但對牛頓來說，蘋果的掉落可以是一個機緣巧合，讓他能有更多的想像與推論，進而使他有機會發現萬有引力定律，拓展了我們對這世界運作原則的認識；網際網路發展至今三十年，網際網路的使用本源自於軍事安全需求，從最簡單的三個字母WWW開始，卻沒想到因此而改變了全世界人們的生活方式、交易型態和科學發展等，最後擴展成大眾使用能自由發表、跨文化也超越時空限制的傳播體系。發展至今，AI人工智慧的出現，更挑戰了人對於未來職涯與生活世界的想像。以鉅觀的角度來觀察社會現況的種種變化，正呼應了混沌理論（the chaos theory of careers）中所強調的概念，在系統內外呈現出非線性的關係，小小的改變，也可能產生戲劇般的巨大變化（Pryor & Bright, 2011; Bright & Pryor, 2005）。在這些契機點發生的當下，誰也沒有預料到這些科技的發明，會對這個世界發揮巨大的影響力，直至回頭來看，才發現對全人類的發展影響如此深遠。而若以微觀的角度來探討，個體的生涯亦同時受到外在系統的影響，個體的生理、心理與外界的關係彼此交織互動，包含教育、工商業、國家、全球經濟與網絡等等（Bloch, 2005; Bright & Pryor, 2007）。從過去工業時代的標準化工作方式，直至千禧世代的今日，彈性約聘工作形式興起，而工作時間長度的調整、退休年齡的延後、中老年的再就業，抑或是男女在職場上的職位、表現、價值觀開始變化，都是因著日新月異進步的科技而產生的連帶效應。每個人因此為自己的生

涯創造更多可能性的連結，誠如藝術家安迪沃荷所言：「在未來，每個人都有成名十五分鐘的機會。」在個體與外界的互動中，我們總能發現常有偶然的時刻影響著我們的生涯發展，顛覆了對生命故事的想像。有時我們稱之為機緣、運氣，有時也稱之為命運。然而過去的生涯諮商理論較少關注不可預測和不確定性對生涯發展的影響，為了因應時代和社會環境的快速變動，本文將透過回顧傳統的生涯諮商理論，再對照當代新興的生涯諮商理論，理解從過去至今的生涯諮商脈絡變化，期待藉此帶給助人工作者與個案更與時俱進的觀點。以下將聚焦生涯轉換之主題，分述探討生涯諮商的典範轉移趨勢。

貳、傳統生涯諮商的理論觀點與其侷限

金樹人（1997）認為生涯的發展是一種個人獨特的生活方式。人的一生當中涵蓋了在家庭、學校和社會不同面向與工作有關的經驗，這個連續的過程構成了生涯發展的歷程。從1950年代開始，陸續有許多學者紛紛提出生涯發展理論和職業選擇理論，從關注個人特質理論的學者Parsons（1909）和Holland（1985），到關注生涯階段發展歷程的學者Erickson（1950）與Super（1990），以至強調社會學習理論的Krumboltz（1999），乃至以後現代觀點提出生涯建構理論，重視生涯態度與信念的Savickas（2009），不同年代的學者根據當時的社會時空背景與所關注的面向，發展出不同觀點的生涯發展理論。Zunker（2002）認為，欲探討成人的生涯發展階段，應從生涯發展理論著手。從生涯發展理論當中，我們可探知人生各階段生涯轉換



相關的議題，並能將此實際運用在生涯諮商的實務工作中。以下就1980年代迄今生涯發展理論的演進，並檢視傳統典範應用於當代時空環境之限制。

直至1985年，Holland（1985）提出類型論。該理論在生涯諮商實務中被廣泛運用。強調職業選擇是基於個人經驗的累積和人格特質的影響，不同個性的人所適合的職業環境和型態也不相同，在選擇適合自己的職業的同時，其生涯選擇和生涯適應也代表人格的延伸。個人的人格特質與工作環境皆分為六大類型，分別為實用型（realistic）、研究型（investigative）、藝術型（artistic）、社會型（social）、企業型（enterprising）及事務型（convention）。若將人格特質與工作環境之間配對，不同配對的情況也會產生四項主要關係：分別為適配性（congruence）、分化性（differentiation）、一致性（consistency）及身份認同性（identity）。Holland（1985）認為當個人能夠明確選擇較有興趣的生涯類型，將可以在該職業環境中得到滿足；然而，若個人尚在猶豫階段，則無法得到滿足。因此當個體的人格特質、職業興趣與工作類型能達到適配性時，將能得到滿足與自我實現的機會。反之，若未能達到適配性時，則個體將有會藉由主動改變，傾向採取生涯轉換的行動（Donohue, 2006; Sharf, 2002）。Super（1990）則在生涯議題中，則提出了「生命週期理論」、「生涯彩虹圖」與「拱門模型」等三種模式，強調個人藉由與社會的互動，逐漸形自我概念，並決定其生涯發展與自我實現的歷程（吳芝儀，1999）。其中，在生命週期理論所提及的階段亦強調「再循環」的概念，已具有初步將生涯轉換納入發展歷程的概念。

綜上所述可歸納出，早期生涯發展理論多是以尋求穩定且直線性的職涯發展特性，以媒合的概念做為生涯選擇的基本假設，甚至以負面的評價與質疑看待個體不斷轉換工作情況。直至Super在生命週期（life span）理論中才將生涯轉換視為一個正常的歷程。然而至21世紀社會環境，過往按部就班的生涯規劃方式已趕不上世界快速變化的步伐，個人的發展任務不再依循線性發展的模式，反而必須更彈性的因應預料之外的插曲或突發事件，改變直線單向的生涯計畫。例如：2008年經濟問題引爆的金融海嘯、2019年肆虐全球的新冠肺炎、乃至個人生命中重要他人的生離死別等，都促使著人們思考傳統生涯理論以「已知資訊」為基礎做選擇的生涯轉換模式是否有效協助當代社會的快速變化。以下將介紹生涯混沌理論、計畫性的偶發事件理論中，與生涯轉換相關的重要概念。

參、新興生涯諮商理論因應而生

從十八世紀的工業革命開始，從蒸氣機、生產線、自動化模式，一直演變至今的AI大數據流行的工業革命4.0世代，過去傳統的理性生涯決策模式已經無法滿足現在的社會，因為快速變動而不可預期的時代變化，學者關注到此現象，而提出生涯混沌理論（the chaos theory of careers）及計畫性偶發事件理論（planned happenstance theory）（Pryor & Bright, 2011）。此兩個理論認為面對非線性的生涯發展模式，需要以更加開放而探索的態度，面對意外事件、巧合、機會、機緣等「無常變化」對個體生涯發展所造成的影響（李迪琛、金樹人，2018；Krumblotz, 1998; Mitchell et al., 1999）。



一、生涯混沌理論中的生涯轉換觀點

混沌理論 (chaos theory) 是源起於物理學中，對氣象的觀察。科學家 Lorenzy 在觀察天氣與實驗後，於 1963 年提出眾人皆知的蝴蝶效應 (butterfly effect)，以「一隻蝴蝶在巴西煽動翅膀所擾動的空氣有可能造成德州的颶風」這樣的概念，說明在自然系統中牽一髮而動全身的現象。直至「混沌」一詞在 1970 年代中出現，其定義著「隨意和不可預測」，即指非線性系統中，某些偶發狀況和動態的改變都有可能引發後續複雜的行為。

而後 Pryor 與 Bright 則將此混沌理論應用於生涯諮商中，提出了所謂的生涯混沌理論 (the chaos theory of careers)。他們認為過去人境適配的觀點以靜態觀點看待生涯發展，卻忽略了外在職業環境的變化性。此一強調生涯發展中的動態觀點，可以「生涯蝴蝶模式」(Pryor & Bright, 2011) 的展翅蝴蝶圖案為代表。其動態相互牽動的過程就如同數學代表無限的符號 ∞ (infinitas)，左側代表可控的規劃性活動 (planning activities)，右側則代表不可控的機遇活動 (unplanned activities)；當個人投入可控的生涯活動時，不可控的機遇事件也可能隨之而來，進而產生「不可預期的階段轉折」(phase shift)，改變原來行進中的生涯軌道，甚至必須重新調整與規劃 (李建琛、金樹人，2018；Burston, 1992)。而各種可控或不可控的因素，例如：主觀與客觀的脈絡、互動性、社會建構以及改變與機遇事件等，亦會建構個人對世界的想法，並影響其生涯選擇 (Pryor, 2003)。

紐約時報作家 Marci Alboher (2007

) 出版「一個人／多重生涯：一個新工作模式／生活成功」(One person / multiple careers : A new model for work / life success) 一書以來，指出當代青年多工世代正逐漸成形，個人在職業生涯中，探索、轉換並發揮多樣專長以達到更高的生涯滿足感成為新世代的潮流。亞洲則有 Susan Kuang (2017) 出版的暢銷書《斜槓青年》(Slash)，定位此一具備多重身份、專長、兼顧個人興趣及生計維持的新型態生涯模組，鼓勵創新及突破。不約而同的，這兩個成功轉換生涯的案例，在初期都面臨了不確定帶來的不安全感，但也因為他們願意投入不確定，而能在混沌不明中漸漸看見自己想要的生涯模樣。例如，Susan 在書中自序裡就說到：

「2015 年，某個外在因素終於使我脫離了『常軌』，這時我才發現，『過自己想要的生活』其實是個偽命題，因為你根本不知道自己想要怎樣的生活，直到你開始過這樣的生活。」(p.18)

因此生涯混沌理論強調以更開放的態度面對生命歷程中的各種不同面向，以及協助個案看見個人隨著時空、環境變革所採取的因應模式所呈現的生涯多元面貌 (葉寶玲，2012)。同時生涯混沌理論從系統觀的角度看待個體生涯的組織與發展、對個人與生涯有下列的觀點：

1. 個人是具有自發性且充滿能量的有機體，且具有適應的能力，能夠自我組織，並積極運用自身的能力與知識，可以依據自身的目的發展與行動，創造新的生涯。

2. 生涯仍會受無法預期的因素所影響，諸如性別年齡、自身興趣、能力、父母、學校、社會、地理位置、政治經濟狀態等。因此個體往往需要在社會中投



入與產出，產生循環且複雜動態的互動歷程。

3.個案會和社會產生互動和連結，產生一個交織的網絡，生涯就在這互動和連結中所創造。舉凡教育、職業、產業、社區、國家、全球經濟與文化網絡等有形與無形的關係，當關係持續在變動時，生涯也會跟著變動，個人也將有可能會有新的階段性轉換。

因此在這交織的網絡中，個人亦須注意小細節與突發的現象。即使初始值的差異再小，但經過一段時間後也可能會表現異質、失序的不可預測性。例如小事件常常造成生涯很大的轉變（葉寶玲，2012；Bloch, 2005; Pryor & Bright, 2005; Pryor & Bright, 2007）。理論中另一個關鍵概念是所謂的「碎形」（fractals），即可代表著系統的模糊與規則之部分。意指所有的大結構是由小單位組合而成，其小單位局部的狀態又與整體極為相似。碎形代表著簡單的動力會產生後續複雜的行為，而同時也在秩序與混亂的交界中隱藏規則性（黃素菲，2016；Pryor & Bright, 2011; Savickas, 2013）。以個人的生涯歷程來說，我們可以透過了解工作經驗最小的部分來窺見生涯的全貌。

另外，在混沌理論中，亦提出了四種「吸子」（attractor）的概念以代表系統維持長期運作的軌跡，且透過協調與適應，維持穩定的回饋機制，最終達到平衡的系統狀態。若將其四種吸子的概念運用個人在生涯觀點中，指標吸子（point attractor）代表的是單一的生涯目標或職業選擇；鐘擺吸子（pendulum attractor）代表的是個人在生涯決定中往往在兩個或有限的選擇中擺盪猶疑；環面吸子（torus attractor）則代表個人重複於同樣的生涯選擇路徑。上述三者都是

屬於封閉思維的系統，只有第四種奇異吸子（strange attractor）代表著以開放思維系統面對生涯複雜的歷程，往往在混亂的邊緣中會發生不可預測的變化（Pryor & Bright, 2007）。

Pryor整合過去相關生涯諮商技術與上述所提及的生涯混沌理論，歸納出以下九個步驟可以用來協助個人跳脫傳統生涯決策的限制，探索及利用更多工具幫助個人做選擇（Pryor & Bright, 2014）。

1. 評估職業如何適配個人人生當前最重要的目標。
2. 保持想法對各種可能性開放。
3. 產出並嘗試不同的可能性。
4. 知道某些選擇可能會失敗。
5. 使失敗得以重來或重生。
6. 從經驗中學習省思成敗的原因。
7. 應用成功之道並檢視逐漸成形的想法。
8. 整合及增加那些看來有機會促進生涯願景的作法。
9. 重覆進行多次評估及發想的歷程（p.8）。

除此之外，Pryor更建議諮商師可使用包括心智圖讓個案理解自身以及所處的環境、善用隱喻、故事、日記、傳記、心理測驗等方式協助個案探索當前生涯議題、提升對複雜性和不確定性的接受度、鼓勵個案盤點人脈網絡，搜集資源，發現或製造選擇的機會和行動等技術來增進覺察及突破限制。最終目的在賦能個案，使其具備決策技巧以面對複雜和不確定的變動世界。

綜上所言，當生涯混沌理論運用在生涯諮商中時，會強調非線性、複雜、改變、建構以及機會等面向（Bright & Pryor, 2005），以個人獨特方式解讀這個世界，並留意及開放一些非計畫性與無



預期的事件帶來的重要的影響（葉寶玲，2012）。生涯諮商不再只是協助個人在有限的選擇中縮小範圍，更可以是接受模糊及不穩定帶來的創意及發展。

二、計畫性偶發事件理論（planned happenstance theory）中的生涯轉換觀點

面對人生的不確定，過往許多生涯諮商的學者希望能夠依循理性原則，降低意外因素的出現，以減少不確定所帶來的衝擊。然而也有一些學者抱持正向的態度看待不確定性，例如，Gelatt提出積極不確定性（positive uncertainty），強調以積極樂觀的態度面對與接納做決定時所不可避免的不確定性，保持開放與彈性（金樹人，1997）；亦或Mitchell等人（1999）所提出的計畫性偶發事件理論（planned happenstance theory）與上述所介紹的生涯混沌理論（2003），補足了理性規劃觀點的不足。當可控制與不可控制的因素同時存在，生命中充斥著不可預期的事件都會影響著個體的抉擇；人們更需要接受意外是一種常態的存在。

偶發性（serendipity）這個名詞的概念，最早由Horace Walpole在1754年提出，並增加在英語詞彙中，它源自於波斯神話故事中的“*There Prince of Serendip*”。其原本的意涵代表在並非刻意尋找的狀態下，卻因意外、覺察領悟或主觀的判斷而獲得有價值的某些事物（曾信熹，2007；D'iaz de Chumaceiro, 1999）。回顧諸多國內外文獻中，偶發事件（serendipitous events）這個名詞定義有許多相似的詞皆可代表偶發事件的相關意涵。諸如偶發事件（serendipitous events）、偶發性（serendipity）、意外

事件（happenstance）、無計畫事件（unplanned events）、機會事件（chance event）、無預期事件（unpredictable event）。這些名詞現在經常混用（Krumboltz, 1998; Magnuson et al., 2003; Williams & Savickas, 1990）。定義雖略有差異，但大致都定義為：「個體在有意識卻無預期、無計畫、未有企圖的情境之下，遇見了無法控制的事件或遭遇，有時候個體會選擇對偶發事件給予回應。」（Bandura, 1982; Bright et al., 2005; Cabral & Salomone, 1990; Kumboltz, 1998）若將最原始的偶發性（serendipity）字義一併納入考量，可以發現偶發事件一詞其實涵蓋「意料之外」、「有價值的事物」、「有個人獨到的看法與判斷」三種元素。

直至Mitchell等人於1999年以社會學習論為基礎加以延伸，提出了「計畫性偶發事件理論」，強調偶發事件（serendipity, happenstance）、意外事件（unplanned events, chance event, unpredictable event）對生涯具有影響力。在Betsworth與Hansen（1996）的職業生涯研究中，亦證明這點。該研究邀請237位老年人進行訪談，其中有六成的研究參與者同意生涯受偶發事件所影響。學者根據其敘述，將訪談內容分類，列出十一種對自身職業生涯發展有重大影響的偶發事件。分別為「專業與個人的連結」、「未預期的晉升」、「對的時間和對的地點」、「婚姻和家庭的影響」、「他人的鼓勵」、「之前工作的影響」、「軍事經驗」、「暫時性工作轉變成永久工作」、「在原工作路徑中所遇到的障礙」、「歷史事件」及「意外暴露於興趣」等，足見影響生涯有關意外事件的多樣性。

此外，學者Cabral與Salomone（1990



）則提出偶發事件的本質內涵有些是意外且非預期的，例如：走在路上被搭訕、無意聽到旁人的一句話，突如其來的地震等；另外則是人為可控、可選擇的。個人對偶發事件的覺察程度與因應方式，決定其影響程度。正如Bandura（1982）所認為的：「人在面臨無法預期的機遇時，是能夠透過自我調整（self-regulation）與自我效能（self-efficacy）知覺與社會支持來因應的。」，只有當個人能夠敏銳的覺察到機遇對自身的意義，偶發事件才得以產生影響。

國內學者對於關於偶發事件的研究則尚在起步階段。以曾信熹（2007）、楊雅嵐（2009）及郭瓏灩（2010）等人為先趨，探討偶發事件的內涵如何應用及印證於我國文化脈落。例如，郭瓏灩在2010年的研究中，透過訪談及敘事探討偶發事件的本質類型，發現偶發事件因個人有正負不同意義的解讀，亦帶來正負向生涯發展的影響。研究發現包含了改變工作生涯路徑、深化實務工作經驗、改變教育學習的發展、刺激發想未來的生涯安排、增進自我知識、學習自我調適與轉化、探究人生終極的目標、生涯阻礙等八個層面皆影響個人的職業型態選擇。林于荻（2017）的研究則特別提出與靈性相關的討論，從個人信仰及超自然層面去探討生涯偶發事件與個人的連結。綜上所述，可歸納出在國內近十年偶發事件的研究中，除了持續探討偶發事件的類型內涵，並從中發現在華人文化脈落中，針對靈性經驗或信仰等因素的著墨及負向的偶發事件對生涯發展歷程的影響有獨特的發現。

除此之外，與生涯轉換相關的偶發事件亦是國內研究關注的重點。例如林于荻（2017）和謝佳伶（2019）皆聚焦在生涯轉換階段的偶發事件進行研究。

在林于荻（2017）研究結果發現，不是所有的偶發事件皆會造成生涯轉換，當能夠提高自我的覺察力時，才可以掌握偶發事件並創造出機會；必須當心智模式為同在（being）模式時，才會擁有如何回應偶發事件的決定權。洪瑞謙（2020）則以一位女性上班族放棄穩定工作轉為自由藝術工作者的生涯敘事為題，研究女性生涯偶發事件中特殊的情感因素牽連，如何影響個人生涯選擇。研究發現女性生命中無法預期之愛情分合，及情感的依循，亦成為女性生涯轉換考量時的重要因素。

歸納上述相關研究，後續研究除了可以更深入討論與靈性經驗相關的偶發事件主題，更能著重在偶發事件對生涯發展所帶來的正面影響與在生涯諮商中的實際運用。Krumboltz（2004）在其與Levin合著的《幸運絕非偶然》（Luck is no accident: Making the most of happenstance in your life and career）一書中曾提出個人對傳統生涯諮商成效的質疑，強調個人應該善用偶發事件的啟發，並在生涯轉換中為自己做最佳的決定。幾項具體的建議，包括：（1）以開放的態度去嘗試一個完全不同領域的工作，學習新技能，不堅持一定要被解僱後再次回到同一種行業。（2）先有再求好，即使薪水較少的工作也不輕易拒絕，並從中吸取主管的經驗及學習其優勢能力。（3）終生學習，並留意那些新興的問題及對應的產業。危機就是轉機，冷門工作也可能是下一個熱門產業，例如：「綠能」相關的職缺在近年來急速增加。（4）刻意轉換環境，如：搬家。不要困在一個地方限縮了自己的發展，迎向未知才能接觸更多創新的機會。Mitchell（1999）等人更進一步指出，生涯諮商師應該協助個案建立及學習把握轉機的五大能力，



分別是：好奇心、堅持、保持彈性、樂觀的態度以及願意冒險的精神。如果人們能夠有效的把握機會，對偶發事件採取正向的因應行動，將能在生涯轉換過程中創造更有利自己的局面。

三、生涯召喚理論及其他

召喚（calling）在西方常被用來與神或上帝的旨意結合，代表一個人被賦予的天份或才能，因基督教的教義認為人工作的目的是要用來服侍、彰顯及榮耀上帝的恩典（Dik & Duffy, 2009）。生涯諮商近年來應用此一用語，融入後現代主義的自我建構精神（Savickas, 2005），可引申為當一個人感受到來自內心靈性或意義感的呼喚，是個人對某項工作與其生命的連結有全心的了解，包括對工作的滿足、職涯發展的可能性，乃至個人身心健康、以及個人成長等不同層面的高度幸福感，而非完全受自宗教目的（Dik et al., 2012）。這一新興的觀點，可追溯至存在主義中Frankl（1978）強調身為人類有一種探尋意義（meaning searching）的內在趨力，而意義的形成來自於投入於關係、工作或創造的過程。

學者如Hirschi（2011）、Hall與Chandler（2005）歸納整合多位學者的定義，舉出生涯召喚的內涵有以下四點：（1）生涯召喚的趨力源自個人內在；（2）召喚的目的可以是服務個人或者社群，也可以是兩者兼顧；（3）召喚是需透過內省、反思、冥想和與人際相關的活動的投入，才能確認的；（4）召喚的意義是制定個人目標以追求完整的自我實現。綜上所述，當個人能了解自己的目標，並將潛能與所欲成就之生涯目標充份結合，找到自己的天賦，在工作上感到滿足、幸福、和喜悅，彷彿禪宗所

示之「明心見性」的那份感動，則自然達到生涯滿足的高峰經驗。此與本土心理學者陸洛與楊國樞（2005）所言之「當個人能將潛質發揮到極限，則如同道家之真人（sage）」（p. 20），這種內在的完美圓滿，天人合一，似與西方的生涯召喚內涵巧妙呼應。當個人有機會接觸及開放出個人獨特內心的特質以及將這些才能應用在工作當中時，可能就是對生涯召喚的回應。此外，“calling”（召喚）也常與gift（禮物）交替運用，如同Bloch與Richmond舉例解釋為，彷彿收到了上天給予你一樣獨一無二的禮物，你如果能善用它並獲得喜悅及滿足，你可能就回應了這個專屬於你的召喚（Bloch & Richmond, 1998）。

近年來，源於西方的生涯召喚觀點也需與東方哲思整合，華人社會受儒家及道家觀點影響，發展出獨有的「中庸之道」也應納入考量。亦即在追求個人自我實現及顧全大局間，若不能取得和諧和平衡，則無法感受生涯圓滿的幸福與靈性的美好（林瑋芳等人，2013）。王玉珍與吳清麟（2017）整合國內外學者專家歸結出生涯召喚概念可視為一種個人在選擇生涯路徑中感到的趨力，或某種內在及外在引導的力量，包括：（1）宗教因素的趨力；（2）個人的目的感和意義感；以及（3）個人內在特質或潛能的發揮與應用。因此在其研發之「生涯召喚量表」中以「有一股呼喚的力量，指引你朝向所要的幸福、有意義以及理想的生涯，那股力量是甚麼？」（p. 3）來定義並進行質性的訪談。

此外，國內學者黃素菲（2016）亦整合四個後現代生涯理論取向，提出以（1）持有積極不確定性（positive uncertainty）；（2）重視計畫性機緣理論（happenstance theory）；（3）體驗共



時性 (synchronicity)；以及(4)迎接混沌理論 (chaos theory) 為主軸的「幸福生涯變與不變生涯理論模型」(p. 162)。此一十字型展開的模式，強調在無常及變化多端的生涯挑戰中，一方面需要協助個案用更開放及彈性的態度，積極面對變動帶來的正向意義；另一方面則同時帶領個案探索內在核心的技能，找回穩定安全的力量。終極目標是在培養個人的生涯適應力，使用生涯諮商常用的策略，如：「建立生涯願景」、「生活設計」、「生命故事腳本」及「提昇個人生涯適應力」等技巧，協助其發展出個人決策的能力及因應多變環境的適應力。

肆、不同典範的生涯理論對生涯轉換的觀點比較

綜觀傳統生涯理論與以混沌理論及偶發事件為主軸的新興理論，因兩者對生涯轉換因素的關注點不同，採取的生涯諮商策略也有所差異。學者Sarason (1977) 率先提出生涯轉換 (career transition) 的概念，意指從一個工作領域轉換到另一個不同的職場領域、或者是職務位階的調升、在同一個工作領域中多次的改變職務內容等皆可視為轉換。依轉換模式又可分成平行式、垂直式和多次垂直式等三類型，即是所謂的生涯轉換。此定義強調了個體在生涯中工作領域變化的部分，但未提及個人的內心變化。直至Louis (1980) 從個體的「角色」觀點來看生涯轉換，指個體的認知在不同角色上會有所改變，分成角色內 (本身態度之轉變) 和角色間 (組織內之角色) 之改變。之後學者如O'Neil與Fishman (1992)、Hobson與Welbourne (1991) 則開始將個體的價值觀、世界觀

、自身信念、以及與他人之間的關係、生命世界經驗的轉換涵蓋入生涯轉換的概念。具體事件如日常的工作倦怠、對現有工作不滿意或不適應，或是抱持找到能自我實現之工作的生涯期待，不能預期的事件進入生活等 (張德聰，1999；Goodman et al., 2006)。簡言之，生涯轉換的概念可以歸納如下：個體經歷生涯事件的影響，而有志願性或非志願性在工作階段上的轉換，為一個動態歷程。在此動態過程中會有心理適應、個體外在角色和內在認知的轉換，進而有了整體生涯的轉變。生涯轉換雖然主要指涉工作領域或外在工作角色的轉變，但個體在此歷程中，其內在心理 (包含：信念、情緒、價值觀、意義感) 和外在行為也會受到社會文化脈絡的交互影響，進而延伸到人生中各樣的角色轉變和生涯狀態的轉變 (劉慧屏，2008；黃奕偉，2015)。茲就四種生涯理論含特質論、發展論、生涯混沌理論及計劃性偶發事件理論之差異整理於下表1所示。

伍、對生涯轉換的啟發

生涯諮商典範轉移從過去直線及可預測的有限選擇中，彷彿帶個案打開一扇窗，讓不同的生涯風景可以被看見，被想像及期待。綜合而言，這樣的轉變及趨勢對生涯轉換的啟發可從以下兩方面加以延申及應用。

一、對實務工作者的啟發

建議在進行生涯諮商時，可先探索個案對生涯變動的態度與其情感的連結。尤其是如果能協助個案在非自願的生涯轉換中，脫離無奈、委曲或不滿的情緒，透過不同的視角，視危機為轉機；

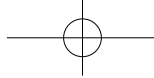


表1
不同生涯理論對生涯轉換的觀點比較

時間演進	理論取向	對生涯轉換的看法	生涯諮商的目標
Parsons (1909) Holland (1985)	特質取向 生涯理論	個人的人格特質、職業興趣與工作類型若未達到適配性，將採取生涯轉換的行動。	協助個案媒合適配的職業選擇，達到身份認同。
Super (1990), Krumboltz (1998)	發展取向 生涯理論	注重個體的階段發展，每一階段有其發展任務。而每一階段之間有其轉換過程，尤其強調在中年時期（25歲至65歲之間），皆有生涯轉換的可能，可視為一個危機，或是必然發生的過程。	協助個案在五個階段的循環中，整合個人與社會的互動經驗與主觀概念，決定生涯選擇，確認各階段的生活角色和生活方式。
Pryor & Bright (2003), Savickas (2005)	生涯混沌 理論	個體在生涯轉換歷程中，會同時經歷到可控的生涯活動與不可控的機遇事件，且不可預期的階段轉折也隨之而來。此歷程兼具失序與秩序、計畫性與變化性、聚斂性與意外性。	協助個案看見自己生涯發展的規則性，同時探索、把握任何創造性的機會或突發現象，挖掘自我的內在資源，以彈性開放的心態接受階段轉換。
Krumboltz & Levin (1998)、 Pryor & Bright (2011)	計畫性的 偶發事件 理論	強調偶發事件對生涯的影響力，認為偶發事件的發生有可能改變了原本的生涯路徑，造成生涯轉換的可能性。	協助個案關注偶發事件對生涯發展的正面影響，強調學習和捉住機會的五大技巧。

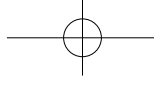
鼓勵個案發揮創意及好奇心，甚至視意外為一個上天恩賜的禮物，欣然且感謝的接受它，在生涯轉換的過程中，因為懷著感恩及接受祝福的心，願意聆聽並貼近個人生命本質，勇敢去開展自己獨一無二的生涯願景。

二、對未來研究的啟發

過去傳統的生涯理論對生涯轉換的研究強調適配及媒合，未突顯個人因應變動的調適能力。近年來，已經有論文及研究提出「生涯調適力」在生涯召喚與生涯滿意度間具有中介效果的相關研究（邱美櫻，2016）及應用量表來具體評估調適力與工作適應力的適配程度（

楊淑涵等人，2015）。因此，應用不管是量化或質化的研究設計，納入個人與外在環境互動的影響因子，或以生命歷程（life-span）及生態系統觀點蒐集不同年齡階段、性別及職業類型的族群對這些偶發事件所產生的連結（Vondracek et al., 2019），甚至以個案研究方式突顯生涯跨界轉換成功的案例，了解其如何解讀及賦予偶發事件正向意義的轉化歷程、發掘高度具有調適能力個案其形成生涯抉擇時的依據或核心價值等，相信可以使生涯轉換的相關理論建立更完整的架構。

在現代變化快速的社會中，不可控制的天災人禍因素促使生涯轉換更為頻繁。例如，今年之新冠疫情影響，國際



交流停擺，原本高薪及國際移動的專業人士必須接受及面對此突如其來的衝擊而調整生涯軌道，個體是否具備因應不可預期之突發事件的能力成為生涯轉換成功的關鍵。隨著生涯諮商典範轉移的趨勢，增進個案面對變動的開放心態、善用其內外資源與問題解決能力等，都可以協助個體以更積極正向的心態面對生涯轉換中的各種變化，做出更適切的生涯抉擇，得到更高的生涯幸福感。此一典範的轉移啟發了我們，生涯歷程中的躊躇、轉向甚或繞遠路，那些未知及不確定因素未必都是負面的。因為不確定而有無限的可能，當我們願意試著冒一點險，多一點創意，生涯的下一站可能比想像的更美好。

參考文獻

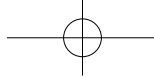
- 王玉珍、吳清麟（2017）。成人生涯召喚量表之編製及其信效度分析。**教育心理學報**，**49**（1），1-21。
- 吳佳輝、林以正（2005）。中庸思維量表的編製。**本土心理學研究**，**24**，247-300。
- 吳芝儀（1999）。從建構論觀點看犯行青少年之生涯發展與選擇。**學生輔導**，**61**，66-75。
- 吳淑晶（2017）。偶發事件在心靈轉化經驗之敘說研究〔未出版之碩士論文〕。淡江大學。
- 李迪琛、金樹人（2018）。緣的特性及其對生涯發展的影響。**教育心理學報**，**50**（2），341-362。
- 林于荻（2017）。雪花飄落，片片各得其所：由偶發事件與預見力到初啟如實之路〔未出版之博士論文〕。輔仁大學。
- 林瑋芳、鄧傳忠、林以正、黃金蘭（2013）。進退有據：中庸對拿捏行為與心理適應關連性的調節效果。**本土心理學研究**，**40**，45-84。
- 邱美櫻（2016）。教師生涯召喚、生涯調適力與生涯滿意度之研究〔未出版之博士論文〕。國立臺灣師範大學。
- 金樹人（1997）。生涯諮商與輔導。東華書局。
- 洪瑞謙（2020）。偶發事件對女性生涯轉換影響之敘說研究〔未出版之碩士論文〕。淡江大學。
- 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。
- 張德聰（1999）。運用焦點解決法於成人生涯轉換諮商效果之研究〔未出版之博士論文〕。國立臺灣師範大學。
- 郭瓊灑（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。
- 陸洛、楊國樞（2005）。社會取向與個人取向的自我實現觀：概念分析與實徵初探。**本土化心理學**，**23**，3-69。
- 曾信熹（2007）。偶發事件對諮商心理師專業發展影響之敘說研究〔未出版之碩士論文〕。國立臺灣師範大學。
- 鈕文英（2015）。研究方法與論文寫作。雙葉書廊。
- 黃奕偉（2015）。生涯轉換歷程中的意義建構—以成就觀為例的華人生涯輔導理念初探。**輔導季刊**，**51**（4），39-49。
- 黃素菲（2016）。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。**教育實踐與研究**，**29**（2），137-172。
- 楊淑涵、田秀蘭、吳欣倫、朱惠瓊（



- 2015)。職場工作者生涯自我效能，生涯調適力與工作適應之因素模式驗證。《輔導與諮商學報》，37(1)，21-42。
- 楊雅嵐(2009)。偶發事件對流浪教師生涯決定影響之敘說研究〔未出版之碩士論文〕。國立臺灣師範大學。
- 葉寶玲(2012)。初探生涯混沌理論及其在生涯諮商中的應用。《輔導季刊》，48(4)，18-25。
- 劉慧屏(2008)。乘著夢想的翅膀起飛——從生涯轉換中尋找自我認定〔未出版之碩士論文〕。國立嘉義大學。
- 謝佳伶(2019)。中年期生涯轉換歷程與善用機緣經驗〔未出版之碩士論文〕。國立臺灣師範大學。
- Alboher, M. (2007). *One person/multiple careers: A new model for work/life success*. Warner Business Books.
- Bandura, A. (1982). The psychology of chance encounters and life paths. *American Psychologist*, 37(7), 747-755.
- Betsworth, D. G., & Hansen, I. C. (1996). The categorization of serendipitous career development events. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 91-98.
- Bloch, D. P., & Richmond, L. J. (1998). *Soul work: Finding the work you love, loving the work you have*. Davies-Black.
- Bloch, D. P. (2004). Spirituality, complexity, and career counseling. *Professional School Counseling*, 7(5), 343-350.
- Bloch, D. P. (2005). Complexity, chaos, and nonlinear dynamics: A new perspective on career development theory. *Career Development Quarterly*, 53, 194-207.
- Bright, J. E. H., & Pryor, R. G. L. (2005). The chaos theory of careers: A user's guide. *Career Development Quarterly*, 53(4), 291-305.
- Bright, J., Pryor, R. G. L., & Harpham, L. (2005). The role of chance events in career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 561-576.
- Burston, J. W. (1992). *Chaos and order in the world of the psyche*. Routledge.
- Cabral, A. C., & Salomone, P. R. (1990). Chance and careers: Normative versus contextual development. *Career Development Quarterly*, 39(1), 5-17.
- Cochran, L. (2006)。敘事取向生涯諮商(黃素菲，譯)。張老師文化。(原著出版於1997年)
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37, 424-250.
- Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2012). Enhancing social justice by promoting prosocial values in career development interventions. *Counseling and Values*, 57, 31-37.
- Donohue, R. (2006). Person-environment congruence in relation to career change and career persistence. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 504-515.
- Duffy, R. D., & Blustein, D. L. (2005). The relationship between spirituality, religiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 429-440.
- Elangovan, A. R., McLean, M., & Pinder, C. C. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 428-440.
- Erikson, E. H. (1950). *Childhood and society*. W.W. Norton & Co.
- Frankl, V. (1978). *The unheard cry for*



- meaning*. Blackstone Pub.
- Goodman, J., Schlossberg, N. K., & Anderson, M. L. (2006). *Counseling adults in transition: Linking practice with theory* (3rd ed.). Springer.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 155-176.
- Hirschi, A. (2011). Callings in career: A typological approach to essential and optional components. *Journal of Vocational Behavior, 79*, 60-73.
- Hobson, P., & Welbourne, L. (1991). Adult development and transformative learning. *International Journal of Lifelong Education, 17*(2), 72-86.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Prentice-Hall.
- Krumboltz, J. D., & Hamel, D. A. (1977). *Guide to career decision-making skills*. Educational Testing Service.
- Krumboltz, J. D. (1998). Serendipity is not serendipitous. *Journal of Counseling Psychology, 45*(4), 390-392.
- Krumboltz, J. D., & Worthington, R. L. (1999). The school to work transition from a learning theory perspective. *The Career Development Quarterly, 47*(4), 312-325.
- Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment, 17*(2), 135-154.
- Krumboltz, J. D., & Levin, A. S. (2004). *Luck is no accident: Making the most of happenstance in your life and career*. Impact Publishers.
- Louis, M. R. (1980). Career transitions: Varieties and commonalities. *Academy of management review, 5*(3), 329-334.
- Lorenz, E. N. (1963). Deterministic nonperiodic flow. *Journal of the Atmospheric Sciences, 20*(2), 130-141.
- Magnuson, S., Wilcoxon, S. A., & Norem, K. (2003). Career paths of professional leaders in counseling: Plans, opportunities, and happenstance. *Journal of Humanistic, Education and Development, 42*, 42-52.
- Mitchell, K. E., Levin, A. S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling and Development, 77*, 115-124.
- O'Neil, J. M., & Fishman, D. (1992). Adult men's career transitions and gender role themes. In H. D. Lee & Z. B. Leibowitz (Eds.), *Adult career development: Concepts, issues, and practices* (2nd ed., pp. 132-162). ACA Press.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocations*. Houghton-Mifflin.
- 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., 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. (2011). *The chaos theory of careers: A new perspective on working in the twenty-first century*. Routledge.
- Pryor, R., & Bright, J. (2014). The chaos



- theory of careers (CTC): Ten years on and only just begun. *The Career Development Quarterly*, 23, 4-12.
- Sarason, S. B. (1977). *Working, aging, and social change: Professionals and the one life-one career imperative*. Free Press.
- 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). John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2011). *Career counseling*. American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development*, 90, 13-19.
- Savickas, M. L. (2013). The 2012 Leona Tyler award address: Constructing careers actors, agents, and authors. *The Counseling Psychologist*, 41(4), 648-662.
- Sharf, R. S. (2002). *Applying career development theory to counseling* (3rd ed.). Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Sharf, R. S. (1998). 生涯諮商：理論與實務（李茂興，譯）。揚智文化。（原著出版於1998年）
- Super, D. E. (1990). *A life-span, life-space approach to career development*. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (pp. 197-261). Jossey-Bass.
- Super, D. E. (1984). Career and life development. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (pp. 192-234). Jossey-boss.
- Susan, K. (2017). 斜槓青年：全球職涯新趨勢，迎接更有價值的多職人生（初版）。圓神。
- Vondracek, F. W., Lerner, R. M., & Schulenberg, J. E. (1986). *Career development: A life-span developmental approach* (1st ed.). Routledge.
- Williams, C. P., & Savickas, M. L. (1990). Developmental tasks of career maintenance. *Journal of Vocational Behavior*, 36(2), 166-175.
- Zunker, V. G. (2002). *Career counseling: Applied concepts of life planning* (6th ed.). Brooks/Cole.