

44



台灣生涯發展與諮詢學會
Taiwan Career Development & Consulting Association

生涯 電子報

Career Newsletter

專欄目錄

生涯專論 | 助人者的專業生涯 | 求職文化與組織生涯 | 生涯前哨站 | 生涯鐘聲
生涯電影院 | 創意玩生涯 | 生涯研究點閱 | 生涯快訊 | 會務報告

生涯專論

自我的蛻變——一位國立大學女性待業青年者的生涯歷程

洪鵬翼 / 國立高雄師範大學諮商心理與復健諮商研究所諮商心理組博士生

研究動機：本研究為一位國立大學畢業待業青年者的個案研究，希冀經由長期追蹤待業青年者的生活狀態，了解她的自我轉變與待業歷程，增進對於待業者心理歷程的了解。

研究方法：研究為個案研究，並以立意取樣長期訪問有一年待業經驗之青年，透過半結構式問題設計進行訪談，並依據內容了解的必要，在受訪者許可後進行訪問。分析方法採取「整體—內容」分析法，從受訪者的相關工作歷程與待業經驗進行發展脈絡的釐清與了解，並進一步發現受訪者脫離待業經驗的重要因素與內在經驗。

研究結果：本研究依據受訪者之經驗與受訪內容，進行「自我轉化階段」、「自我認同」與「家庭關係」三部分的歷程與內涵探討。研究發現「自我轉化階段」可分為：「理想—現實衝擊期」、「疲乏—沉澱期」、「擴展—復興期」、「成長—獨立期」與、「穩固期」。「自我認同」部分則以「包容轉化」為原則從「批判轉換為寬容」、「自我懷疑轉換為自我信任」、「被動忍受轉換為主動改變」。在「家庭關係」中則發現工作與伴侶關係的穩定促使家庭產生「親子分化」，轉移了原生父母對於自己的「牽掛」和「擔憂」，並改善了緊張的親子關係。

研究討論：受訪者畢業後，內心對於「教育訓練」的憧憬使其付出許多精力於工作中，然而現實場的互斥與無力、表象背後的真實與碰撞，導致其不斷在理想中拉扯而開始流轉在不同企業中，此為其自我轉化的初期—「理想—現實衝擊期」。認知了現實職場與理想的不符，受訪者多次的轉職使自己一再受到打擊與懷疑。由於當時的自我認同以「追尋完美」為重要的核心價值觀，因此選擇繼續堅持並抱著「姑且一試」的心態到下一間企業。但不斷職場轉換的過程中，卻使其感覺到疲憊，因此開始了待業。待業階段前期是其自我轉化的「疲乏—沉澱期」，表示其在該階段多進行休息、沉澱，無特別的工作想像與方向。而之後她所經歷的成長課程、與人互動的經驗與自我冒險，都激發她內在的韌性與能力，擴展她對於職業的不同想像，是自我轉化的「擴展—復興期」。不斷的自我探索與分享過程中，頓時使她願意妥協工作中理想與現實，並因緣際會下重新回到職場中。「專業學習」、「人際互動」與「廣泛探索」使她能獲得自我的磨合與重構，引導她重建與自我、伴侶與家人的關係，進而能遇見伴侶實現家庭的夢想，是為自我轉化的「成長—獨立期」。在工作與伴侶關係穩定的基礎下，她也發現與父母緊張的親子關係得到釋放。而伴侶關係中的支持亦引導著她面對工作中與生活的不同挑戰

，同時也轉移了原生家庭所擔負的「擔心」與「掛念」，是為自我轉化的「穩固期」。從自我認同的角度來看，她的「經歷」與「故事」引導著自己願意承擔與面對不同的挑戰；面對工作場域的變化與挑戰，她從過去的「批判」、「自我要求」，轉換以「寬容」回應。對比於先前以「離職」作為對抗體制不完美的應對模式，她重新地學習與轉變，累積自己更多的能力後，獲得自己選擇工作的權力。在內在的故事脈絡中，她以「被動忍受轉換為主動改變」重構了自我實現的主軸，並將「成為人資教練」做為自己的人生目標，所以能著眼於工作中「獲得經歷」的價值。在家庭關係的轉變上，她發現伴侶關係帶來的良性「親子分化」，原生家庭給予的關注由於伴侶關係的存在，因而能從「工作好壞」、「成長獨立」與「經濟狀況」將注意轉移至新家庭的關係與互動，而舒緩了原生家庭較重的「掛念」。透過本研究，發現此位待業青年者的改變歷程奠基於「人際經歷的豐富」、「自我的開放性」與「家庭的良性分化」。在這些基礎上，產生自我認同的「重構」，而獲得自我的「蛻變」。而本研究亦深入探討個體的心理轉化模式與相關社會變遷議題，提供相關專業工作者能在實務工作中做為參考。

關鍵字：待業青年者、尼特族、生涯研究

第一章 緒論

當前世代的青年就業處境

一個世代的轉換，歷經了經濟的發展、起飛與衰退，當代各項社經條件的改變，於焉亦影響了更多新世代青年的職業選擇。「晚熟成人」(emerging adults)與「青年失業」等議題在現今世界中漸增高比重，且受到各國的重視與資源的投注。根據OECD的調查，其會員國內「15-29」歲的平均青年失業率從2016年至2019年分別為，2016年11.925%、2017年11.183%、2018年10.733%與2019年10.691% (OECD, 2020)。根據數據資料，平均每十位15-29歲的青年，便有一位為失業人口。反觀台灣，筆者發現2015-2019年的15-29歲青年失業率遠高於全國平均失業率(行政院主計處，2020)，而其中20-24歲的青年失業率更是高於全國平均失業率接近10%。

由此可見，青年失業似乎在全世界皆為常態，但在這樣的社會氛圍中，當局仍需提供相關引導，協助

青年獲得自主生活的工作能力與工作場域，引導國家與社會的人力資源獲得有效的分配，促進國家整體的發展。青年階段待業者比例相對其他年齡層高，外國研究發現早期待業時間長，易導致工作能力喪失，為改善相關失業狀態，各國政經亦投入高比例的資源協助青年就業。

本研究立基於以下信念：「對於待業者轉變的歷程需進行辨別，以利提供不同階段的待業者因應的協助，透過觀察探訪為一種介入，協助待業者發現改變的可能。」透過敘事的支持引導當事人重視自我的價值，了解待業青年者的相關發展狀態。

表1 臺灣地區失業率按年齡分

	單位:%				
	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
15~24歲	12.05	12.12	11.92	11.54	11.88
15~19歲	8.63	8.94	8.77	8.46	9.22
20~24歲	12.59	12.62	12.38	11.98	12.27
25~29歲	6.55	6.76	6.58	6.37	6.57
全國平均失業率	3.78	3.92	3.76	3.71	3.73

資料來源：行政院主計處 (2020)

華人生涯選擇的文化研究

吳宜真與賈紅鸞 (2012) 認為在華人文化的脈絡下，家庭對於個體的職業選擇有重要的影響。而80後世代的青年，不同於父母世代於工作時有許多穩定的「就業機會」與「選擇」，新世代人們在社會經濟結構的轉換過程中，面臨著不同的內在轉換過程。王叢桂與羅國英 (2011) 發現現今社會中的年輕世代重視「自我成長」的工作型態，而減少了傳統中的「面子」與「寡欲不爭」的傳統價值。面對世代的價值觀差異，彭滋萍和張高賓 (2009) 發現家庭若能產生相關的價值分享對高中職生之整體生涯自我效能具有預測力。

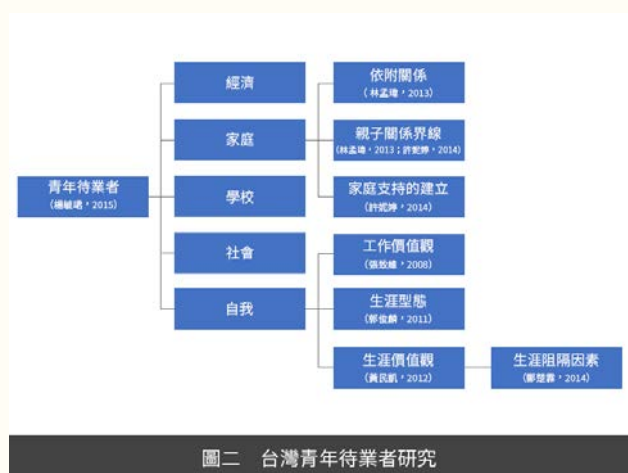
針對生涯選擇，王秀槐 (2015) 發現華人文化脈絡中，父母對於子女出現的期待包含：(1) 「無所要求」型；(2) 「只求穩定」型；以及(3) 「成龍成鳳」型。當子女不希望朝向父母的想法時，所帶著的價值觀是「走出自己的路」，會藉由溝通與互動維繫與父母之間的關係，並以「證明自己」與「請您放心」兩種因應策略進行生涯抉擇。洪瑞斌 (2017) 延續王秀槐 (2002) 的論述，進一步發現了四種型態的生涯主題，包含：(1) 「他人取向」型；(2) 「自我取向」型；(3) 「居間取向」型；以及(4)

) 「無動力取向」型。自我的生涯歷程是一個辯證的過程(洪瑞斌, 2017), 我們的生活以「自己」作為開始並和「家庭」勾連, 而過程中的「生命事件」則進一步形塑我們的價值信念, 綜合成內在自我的助力與阻力, 相關的歷程可見如下頁圖一。



台灣青年待業者研究

國內關於青年待業者的研究由楊毓珺(2015)進行整體的評估探究, 發現在經濟、家庭、學校、社會和自我這五個層面對於青年就業會產生重要影響。而在家庭部分, 針對依附關係(林孟璋, 2013)、親子關係界線(林孟璋, 2013; 許妮婷, 2014)與家庭支持的建立(許妮婷, 2014)進行探究延伸。自我部分則有工作價值觀(張致維, 2008)、生涯型態(郭俊麟, 2011)、生涯價值觀(黃民凱, 2012)和生涯阻隔因素(鄭楚霏, 2014)的探討, 詳見下頁圖二。



然而, 相關研究者的研究因多為點狀性的探討, 缺乏對於待業者的長期追蹤, 加上該族群在受訪意願等限制, 導致進一步在自我內在轉變的議題難有清楚的勾勒, 因此, 本研究期待藉由長期性的回顧與追蹤

, 透過個案研究的形式嘗試描繪有待業經驗的青年回顧自己的生命歷程, 將可藉由這樣的過程引導心理介入的歷程予以階段性適配的關注與相關心理議題的探討。

後現代社會建構思潮與敘事取向的生涯諮商

Gergen提出的社會建構論使得我們重新思考語言的價值與意義, 面對變動且多元的社會處境, 使我們更加重視人在所處場域所創造的「話語」。周志建(2002)認為對於一個人來說, 社會與文化的影響對於個體的成長與發展更為重要, 所謂的真實, 實際上會透過我們在「處境」中的互動與遭遇產生。延續這樣的脈絡, 周志建(2002)整理了後現代心理治療的特色為: (一) 後現代心理學的興趣在於意義的產生; (二) 打破專家的權威階級化; (三) 後現代主義者放棄對本質與共通性的追求, 取而代之的是多變性與多元性; 以及(四) 後現代重視的是語言的敘說。二十一世紀的工作場域面臨許多的變化與挑戰(陳澄嫻, 2016), 面對這樣的產業與工作型態變化, 當代生涯的選擇便需要有不同的觀點與論述以支持並符合當代人們心理的需求, 引導人們能選擇「適配」自己的工作。黃素菲(2016)認為當代的人們逐漸要面對的是不斷變動的工作場域, 因為這樣的「變動」, 使得年輕人延後進入成人階段; 另一方面, 因為價值觀較為多元且尚未出現另一個共同的「集體敘事生涯路徑」, 所重視的生涯價值觀將回歸主體並以主體主觀滿意感作為生涯選擇的焦點。在這樣的思潮之下, Savickas(1993)提到有三種後現代思潮(引自金樹人, 2011): (一) 不再有專家; (二) 「授權」取代「適配」; 以及, (三) 重寫「大敘事」。黃素菲(2016)認為社會的價值認同將從集體敘事的路徑走向多元, 並且逐漸地重視個體生涯的獨特性、主體性與不可取代性。在於敘事取向的生涯諮商中, 也將主要著眼於當事人生命意義的創造, 使當事人能對於自己的生涯敘說產生改變、提升對於自己的生涯關注、增進自我覺察、提高自信心並促進生涯決定; 未來的生涯價值所重視的將是能否瞭解自己與接近自己, 不論選擇何種的工作或生涯型態, 是使當事人能夠掌握屬於他的生命藍圖, 給予他重要的生命鑰匙(陳澄嫻, 2016)。

本研究立基於個體心理轉變的可能, 並歷時三年

的追蹤訪問，嘗試由淺至深探悉個體面對現今職場的感受、經驗，並進一步連結自我的轉化歷程與自身重要事件的連結。透過心理性的探悉，增進相關領域對於「青年待業者」不同的心理洞察與認識。透過本研究，將闡述一位青年的待業歷程，其於求學、就業、待業，乃至重回職場的歷程、自我轉化、家庭關係變化，並根基於這些歷程性的變化探究進行延伸討論。

第二章 研究方法

研究進行模式

研究為個案研究，並以立意取樣長期訪問有一年待業經驗之青年，透過半結構式問題設計進行訪談，並依據內容了解的必要，在受訪者許可後進行訪問。分析方法採取「整體—內容」分析法，從受訪者的相關工作歷程與待業經驗進行發展脈絡的釐清與了解，並進一步發現受訪者脫離待業經驗的重要因素與內在經驗。

研究分析

研究參考張致維（2008）進行生命敘說（life Narrative）所採用的三個階段，並以此作為本研究「青年待業者」生涯故事形成的步驟：

（一）初步階段：透過發想與個人動機整理進行研究題目之選擇。

（二）資料蒐集階段：思考訪談方向並依據研究目的設計問題，包含生命經驗、創作歷程的外在事實陳述、內在情感的探索和內在觀點的表達三個方向。

（三）分析、解釋和呈現階段：將錄音檔與田野筆記謄寫成文字檔案，進行主題探究與分析，接著進行主題擷取、重要事件浮出、生命轉捩點等進行分析，最後進行結論撰寫。

透過文本蒐集的充分，進一步進行主題的釐清與聚斂。本研究主要透過個體在不同時間段的自我陳述經驗，透過文化取徑、情境觀察、眾多訊息中的抽絲剝繭，以這樣的過程瞭解其內在浮現的樣態。本研究採用主題分析法。分析的過程中參考高淑清（2008）所提出的概念，並進行：（一）敘說文本的逐字抄謄；（二）敘說文本的編碼；（三）整體性文本閱讀；（四）生涯故事脈絡建構與命名；（五）生涯故事解構與意義建構；（六）共同主題（common

themes）的凝聚與反思（reflection）；以及（七）文本檢核與結果驗證。研究歷程中謹守研究倫理，珍惜研究對象所提供的經驗、意見與想法，並確認研究品質，重視研究參與者的個人隱私。

第三章 研究結果

本章分三節進行探討，分別為：「向陽的自我轉化歷程」、「內在自我價值觀因應的視框變化」與「家庭與自我的分化與聚焦替換」。面對數年的在學、職場、待業與重新回到職場的歷程。本研究將研究參與者向陽（經匿名處理）之生涯從歷程觀點、價值觀觀點與家庭關係這三個重要面向進行探討。

而本研究者首先依據向陽在研究歷程中討論的研究歷程進行化分，並進一步凝聚每階段重要的生命議題，延伸討論其在該生涯階段的狀態與表現。透過循環式的視角，在探究過程中引發深度的經驗與了解，向陽之生涯歷程呈現如下頁表2。

第一節 向陽的自我轉化歷程



圖三 生涯工作的自我轉化歷程

透過與案主的核對與了解，筆者將案主的生涯發展進行五個階段的分期，為「夢想破滅期」、「沉澱期」、「復興期」、「成長期」與「獨立期」。並進行各個階段的描述。

一、理想—現實衝擊期：在學時的想像在進入職場後，一切竟成黃粱一夢。

「我工作前一陣子就很不開心，在一年的大公司不太開心。然後，就是因為我之前就是很想當講師呀，所以我就進了企業。可是我發現近了企業，做了不開心。」（C-衝擊-1）

表2 生涯歷程呈現

重大事件	自我期許	內外在外		家庭	個體於的 內在感受與轉變	時間
		阻力	助力			
國中、高中	希望能成為太陽，帶給別人開心	1.易受到他人質疑與反感	家庭較為嚴格、感覺壓力	偏向日式、嚴謹、律己	追求成功與意義	
大學畢業後	希望透過教育訓練的工作已立立人		大學時期的經驗與教授的支持	雖有所期待，但尊重並給予空間	對「教育訓練」的工作充滿期待	4年
第一份工作經驗	希望能發現理想實踐的樣子	1.薪資與工作不成比例、上司有較多要求	有多元、自由與開放的工作空間		1.對於該工作的多樣性與自由性感到滿意、但工作與酬勞不成正比建構 2.「教育訓練」初步的雛型與實踐	近2年
第二份工作經驗	希望能在工作中找到意義與自我價值	1.對於自己的能力與熱情感到懷疑 2.學員的意興闌珊	薪資略前工作高		1.常常感到憂鬱與壓力、價值感與現實產生混淆 2.自己需放下完美主義、了解人和的重要、同事就只是同事	近3個月
第三份工作經驗	希望找到適合自己的企業文化	1.工時長且壓力大影響生活 2.與同事互動較不良 3.缺乏歸屬感 4.身心疲勞	薪資略前工作高	父母擔心當事人因工作過勞影響身心	1.工作中無法得到成就感 2.現實與理想有諸多差距，需要學習勇敢自己做決定	近2個月
待業期間 後期為 Freelancer	1.做自己喜歡的事情 2.維持自己生活的基本需求 3.能不斷學習成長	1.生活較不穩定、變動 2.對未來有諸多不確定	1.多元嘗試並發現自己的潛能 2.思考自己心目中的「教育訓練」 3.尋找自己契合的職場導師	1.父母雖期待公職穩定工作，但仍較尊重當事人意願 2.自己感覺需要穩定工作以養活自己	1.以較開放的態度面對生活中的事物 2.與他人進行演講時，感受實務工作經驗的重要	2年2個月 2015.11-2018.01
第四份工作經驗	1.做自己喜歡的事 2.做有意義的事情，形式不拘	1.覺得自己成長仍較慢，希望多一點挑戰	1.升遷快速	1.與男友結婚 2.父母擔心隨著工作穩定減少，常外出遊玩	1.過去的自我較銳利，常因不合己意離開 2.現在的自我心境上有變化，願意妥協	2018.01-至今

「教育訓練的想像，就是你做的事情真的可以幫助他們成長，是有意義的。而且我後來發現我自己喜歡的是能做點甚麼。…但當我到了大公司之後，我發現根本是在看門的那種感覺。你會覺得那就根本自己也不想做，然後大家上課也不太想上，你就會覺得幹麻做這種吃力不討好的事情？」(C-衝擊-2)

2017年的時間點，向陽回顧說著自己在前幾份工作時的心酸。自己即使付出再多，反而受到更多的打擊與挫折。向陽反思著，面對「訓練」，人性本然會有抗拒與排斥，加上所給予的課程計畫又未必是大家所喜愛的內容。此外，面對公司本身而言，企業對於「績效」與「考評」的重視，會必須加入許多的課程、規定。在這樣的現實環境中，即使自己思考著所

有一切覺得「有價值」的課程，仍會感受到學員對於課程的不感興趣。

「我就想，我是不是不喜歡教育訓練，跟同事也沒有處的很好，舊同事都很兇阿，然後我也一直加班，就不爽，就離職了。而且我後來那兩份工作，我離職都有兩個人補我的位置，我都覺得自己像祭品。你懂那種感覺嗎？(嘆氣)」(C-衝擊-3)

職場中的加班現實與人際關係對於向陽而言也是一個重創，相較於就學時同儕之間彼此的鼓勵、支持，即使午夜繼續趕著報告與作業，在職場中，每個人只能單打獨鬥所有的策展、方案，對於在學時所重視的「歸屬感」與「意義感」似乎總被擺在最後的順位。

此外，自己能力的優越展現，儘管能獨當一面處理許多業務，並在主管的交辦中完成各種目標。但限於公司的制度與階級，無法立即反映在薪水與升遷，卻反倒成為壓倒自己繼續待在公司的最後一根稻草。面對這樣的狀況，向陽懷疑著是否每個企業都是如此，因此又面試進了不同的公司，卻發現原來這就是業界真實的情況。

「好像我上司都覺得，天呀，好像不能把人這樣壓榨到爆，然後下面就會補更多的人進來。那你為什麼之前不給我多一點？或是在哀的時候…喔我比較不會哀啦，（他們就一直塞這樣）好像就是會吵的小朋友才有糖吃呀。」（C-衝擊-4）

公司「物盡其用」的文化讓自我要求甚高的向陽，反而無所抗拒地接下許多任務，但卻也使她在身心產生問題，不論在飲食、上班情緒等方面，工作的目的比起讓自己養活自己，更像是圈套，綑綁自己的思想與自由，拋棄了原本所堅持的信念。

二、疲乏—沉澱期：自我沉澱與對話，蹲踞等待破風高飛。

「比較能接受沒有做到一百分的這件事，然後還有就是……，彈性跟靈活變化。以前強調的是完美的計畫，但現在強調的不是完美，但變通性要夠。自己就是快速的去做，然後還有，嗯，以前可能會比較專注在比較特定的目標上面，現在會覺得要多去接觸不同的東西。…因為以前就是念書而已。」（C-疲乏沉澱-1）

離開企業後的一段時間，向陽透過文字與自己對話。她的生活歸於平淡與簡單，日出而作，日落而息，比起企業的庸庸碌碌，更重視內在的平衡、理解。不同於過往讓自己的壓力極為迫切、完美，反而深入的探求自己內在的目標與期待。她讓自己化整為零，重新地思考和醞釀。

「像什麼喔…像我以前就會覺得玩桌遊是一件浪費時間的事呀，然後看小說看電視呀，但是看金庸不是，看金庸是學習文筆。但現在不是，休閒也是生活一種必要的東西，然後要休息。」（C-疲乏沉澱-2）

原先的自己對於生活的想像或許僅是工作的盡善盡美，然而，隨著近三年的工作經驗，她深刻地了解，「完美」並非來自於「外者」的定義，而是來自於「自己」對於自我生活品質的要求。工作的價值或許延伸了自己的某種價值觀，但是，卻不能讓它過分地操控了自己的自主權。比起成就，有更多的是自我的照顧。向陽用著她的生活深切地說著：「照顧自己，原來，是一件重要的事。」

「我以前可能甚至會覺得，我沒在做事，放空、睡覺耍廢的話，是在浪費時間。對，是個很嚴格的人。但現在會覺得對，那也是一部分，當休息夠的時候，創意才會出來。」（C-疲乏沉澱-3）

隨著喪失的靈感、創意，慢慢在心中一點一滴地找回，向陽漸漸地開始感受自我的「不安於室」，對於未來也似乎有了不同的想像。創意引導著自己的發展，越過了在職場中所經驗的「受制於人」，她在「休息」足夠之後，感受著自己原於內在的「創意」。

三、擴展—復興期：已然如獲新生，步高登峰待翅展

此時的向陽對於自己的自主權有了擴張的需求與認同，透過心理工作坊，向陽讓自己重新整理內在的關係脈絡與對話。許多來自過去不合時宜的綑綁，她希望能夠進行釐清與整理。父母內在期待她做為公務員的那份穩定的束縛，她想要重新地「解構」，建構創造屬於自己的認同與生涯的故事。

「而且只要有練（鋼琴）就會慢慢的進步。你會感覺到，是你可以掌握的啊。而且我那時候去學音樂治療，其實音樂有辦法治療很多人，在於他有辦法觸動很多腦區，而且有很多人腦損的時候，大部分都可以藉由音樂治療來做到，所以我覺得音樂治療超棒的。」（C-擴展復興-1）

以鋼琴為興趣的向陽在音樂治療的活動當中梳理了自己的感受、想法，即使只是聆聽著講者的分享與部分活動的參與，但卻讓想成為「專業講師」的她有了對於生涯的不同想像。在以「全人」為思考軸心的內在信念中，音樂的表現性、療癒性、關懷性，引發她對於人的不同觀照與訓練的不同想像。

「（訪問：那你想要去學音樂治療嗎？）有啊有啊，我之前有去碰心理劇耶。…我覺得她的力度跟帶法很棒，…我想要把那些雜七雜八的東西都結合在企業裡面，…像即興劇也不錯。然後還有一些play back，就是自己的一些故事，所以我覺得有很多都有心理學的分析在裡面。」（C-擴展復興-2）

心理劇是影響向陽在生涯自覺與自省的另一個重要關鍵。對於心理學有興趣的她在心理劇與心理學分析的活動過程中，引發她內在對於自己不同面向的理解與澄清。

「（訪問：那你有學過替身嗎？就主角跟替身，心理劇的？）她那時候有邀我去當媽媽、當爸爸去講他們的話…我每個不同的階段都有不同的煩惱，都在懷疑自己要不要繼續往前走。」（C-擴展復興-3）

由於與父母同住且關係緊密，需要爭取的部分是自己與父母之間關係距離的重新建構。身為家中第一個孩子，自己承擔著家庭的期待，被賦與「榜樣」、「模範」的責任，父母多以嚴厲的態度教育她。然而，相較於父母，自己內感性部分，勇氣、創造、希望，在學時自己所經歷的所謂「真實」的理想深刻地影響了自己的價值觀。成長過程的「關係」，或許是一把兩面刃，雖讓自己成功進入好的學校學習，但卻也因此被賦予了期待，讓自己不斷在「責任」與「夢想」之間徘徊。

「那時候就釐清了，其實煩惱我最多的就是我爸媽的雜音，所以那時候很多人就叫我把爸媽往後丟，叫他們坐好，然後旁邊就是自己的難過，就是好好面對自己的難過。然後去把希望和正向的勇氣帶在身邊，然後繼續往前走之類的。因為其實有時候我自己會相信要堅持，可是另一方面那個聲音又會跑出來，是不是要繼續走這件事，所以就有很多拉扯跟糾結。但是那一次心理劇有把各自雜亂的東西去拉出來放在各自該放的位置，就會覺得，好像沒有那麼亂，可以繼續往前走了。」（C-擴展復興-4）

隨著心理劇團體的引導，向陽重新整理了自己的

心理排位，面對可能會因為工作不穩定而讓父母擔心的難過，自己將他們擺置到了「幕後」，而把自己的想法與夢想重新放到「幕前」，並在成員彼此間的支持下，為自己的生涯做了重新的選擇與決定。

四、成長—獨立期：翔宇展翅高飛，心之所嚮披靡

在父母的心理雜音有效的解決之後，向陽為自己的專業發展尋找棲木。她為自己選擇了自由工作者的身分，並在過程中發展自己的定向與目標。

「我覺得現在這個階段，就是剛好我去年年底也上了一堂課，他那時候就講到，有點像商業看講師這件事情，他說你不是只要自己累積，你還要有行銷和傳遞的能力。所以我覺得我現在就是同時創業跟找自己創造為主吧，目前是這樣想。然後同時當老師的助教的時候有可以去了解企業，然後我有跟老師說，設計課程部分可以做。所以如果設計課程這部分是以案子來計的話，我就可以直接抽成。就不是每一次跟課完就是一千多塊。」（C-成長獨立-1）

向陽所學習的業師給予她一定程度的自由發展，讓自己在專業上尋求自主。對於她來說，自己的生涯選擇讓自己願意為了這份決定負責，而業務上的獨立也讓向陽獲得生活自主的經濟資源。相較於「祈雨式」的工作探勘，與業師的合作發展出了專屬於自己的另一種生涯模式。

「然後桌遊的那部分，就是我們希望幫迷惘的人找到方向嗎，所以我就讓他們做自己的人生，這也是我在意自己的事啊，所以那裡面就需要很多課程設計跟行銷經驗這些宣傳的東西，也像是一個創業玩東西的過程吧。只是這些中間可能會面臨到不穩定的這件事啦，因為你不知道會不會有報酬，大概就是這樣。」（C-成長獨立-2）

反身於自己的生涯經驗，向陽對於生涯混淆的人也有著一份同理。了解這樣生涯混淆的人在家庭、自我與環境的種種限制，她也期望藉由「桌遊」形式引導每個人重新建構自己的生涯模式。而對於「是否創業能維持穩定的收入？」的內在懷疑，或也正好回應著生涯混淆者的內在聲音，「是否選擇自己所愛，能夠在生活的過程中維持一份心中期盼的『穩定』？」

「（訪問：所以你現在面對的就是如何在不穩定的工作裡面找到穩定的報酬。然後如何讓家人接受這種不穩定的工作型態？）應該說我的目標就是做著自己喜歡做的事情不會餓死，那我的目標是希望他可以趨於某種程度的穩定。對，目標很明確，因為我自己也不喜歡這樣一直不穩定，我只是想要能自己調配時間，就是你自己可以安排時間這種感覺啦。這樣我才可以決定自己的生活平衡，因為我覺得自己的生活平衡很重要。」（C-成長獨立-3）

向陽對於自己的生活有較強的「自主」的需求。對於「受制於人」，自己感到較「不舒服」；而面對生活工作上的不穩定，卻也會覺得「焦慮」和「擔心」。在兩種職業型態的取舍與選擇過程中，向陽藉由與業師的合作，加上了自己有興趣課程的研發，作為生涯發展過程中的過渡。

五、穩固期：縱然千里桃花百回，心有所屬情有所依

作為自由工作者久了，貼近著企業的時間長了，隨著分享的議題更多元更廣闊，接觸的族群也越來越多，似乎也讓向陽自己產生了省思。自己或許是極少數可以成功、獨立的例外；然而，大部分大學畢業後找工作的學生、企業的員工與求助於自己的學員多仍會選擇較「可預期」的生涯決定。不論在工作的形式、收入的穩定，大多數的人所需要了解與協助的部分皆有其標準化的內容。面對「普世」認同的生涯歷程，與相較之下自己的專長或特別可能只有少數人能受益。隨著視野的擴展，向陽對於自己的職涯想像也有了不同的決定。

「那時候覺得如果要回企業，一定要回個在意教育訓練還有人才培育的公司。在外面闖蕩的時候，有更知道自己比較想要怎樣的工作型態，（然後）在某一次大學分享溝通議題時，突然覺得如果自己沒有在企業一些做專案甚至比較高層的歷練，又要怎麼講出更深入浅出的內容，有埋下可能回企業的種子。」（C-穩固-1）

「後來剛好有人來挖我，談了談覺得不錯，也就剛好回企業上班了。」（C-穩固-2）

內在的反思是向陽固定在生涯脈絡建構的過程中會自己思考的議題。面對更廣、對於課程普及化需求的學員而言，似乎自己所翱翔的天空也可以有著不同的航道。在能力與經歷的生涯路徑了然於心之後，她知道更精闢入裡的內容來自於對工作更深刻的體驗與經歷。因此，透過他人的引薦，自己重回了企業發展不同的生涯路徑。

「世事無定論，人可以有意識地、明智地掌握自己的命運。偉大的目標並非一蹴可幾，因此，我希望你不要逃避人生種種的瑣事與單調的工作，而是要好好掌握，作為朝向大事的第一步。要成為將軍之前，得先當一名士兵。」（C-穩固-3）

相較於早期較封閉的生涯視野，向陽在不同角色的確立穩定後，了解了生涯的不同可能與互補價值，所以在詮釋概念的角度也產生了變化。「制式的工作脈絡」對於自己現階段的意義成為了奠基未來新生涯路程的養分。當產生這樣的內在洞察後，向陽所以從工作的細微之處感受不同嶄新的面貌。當一想到每個歷程環節對於自己在另種職涯的益處，她也因此得到更多內在的激賞，引發自己積極的心理反應。

「最近的生活有點像之前當自由業的時候，需要各種創造機會，快速跟不同人交流合作，在過程中努力把事情一件件完成，為了解決各式各樣的新問題，快速學習，生活跟工作的界線變得模糊，但不甘心只有工作，所以又會穿插各種不一樣的事情。」（C-穩固-4）

面對歷程性工作的重覆性，偶爾自己也會有些疲乏，然而此時的自己有了自主權，面對工作上的規則逼迫，她選擇先安頓自己的身心，安排能讓自己產生力量的驚喜，而也因此使自己在職業的想像中有了不同的思考與理解。



圖四 自我生涯歷程的三階段構成（解構—建構—再建構）

第二節 內在自我價值觀因應的視框變化

本節主要針對向陽的自我價值觀進行前後期的比較，透過文字稿的對照，呈現自己在生命歷程中的轉變。



一、批判轉換為寬容

表3 批判轉為寬容文稿對照表

前期

「教育訓練的想像，就是你做的事情真的可以幫助他們成長，是有意義的。而且我後來發現我自己喜歡的是能做點什麼，所以像在第一間公司的時候，我是可以去決定要換什麼老師、課程大綱也是可以討論的，某種程度上是有決定權的。然後做行政的時候有時候是為了讓課程更好而做的。」(C-批判寬容1)

「教育訓練重要的地方，不得不說，我覺得教育訓練在企業裡面不是最重要的角色，因為很多時候你定位是對的時候，你根本就不需要訓練什麼，因為我們自己在做教育訓練的時候，自己也會發現，訓練某種程度他的改變是有限，而且你要有時間做專業訓練才会有結果。」(C-批判寬容2)

「那時候心情很不好，所以就要了下一個不相關的產業，大概兩三個月就找到了。薪水一開始兩萬多，後來跳大公司加一萬，後來再轉職到台北變回三萬初，第一個工作做了快兩年，第二個工作三個月以內，然後第二個又比第三個多一點，一個月或兩個月我就走了，因為我擺明就知道他不在意訓練呀，然後剛好我又上了下面那一間。」(C-批判寬容3)

後期

「敬佩很多人能夠在短時間做到調整、突破；敬佩有些人身段的柔軟，是我沒有的高度；敬佩有些人底蘊很夠，馬步很紮實，因此題目怎麼改，都可以在資料庫中，找出設計新主題的材料。」(C-批判寬容4)

「這一趟回來，好像更見了天地，然後更看見自己的不足。」(C-批判寬容5)

面對前期的職場環境，由於向陽有著相對較高的職場期待與自我抱負，因故面對著現場的狀態，會有較多的批判，並引發自己內在的自我衝擊。在她早期的敘述中「...我覺得教育訓練在企業裡面不是最重要的角色。」、「...很多時候你定位是對的時候，你根本就不需要訓練什麼。」與「...因為我擺明就知道他不在意訓練呀，...」，看見了她對於現場的批判，也感受向陽對於實務工作的排斥。為了生活自主加上家人獨立的期待，她轉換在不同的企業中延續自己的職場生命。然而，在整體的職業生涯狀態中，卻發現這樣「因批判而離開」的職業選擇反而導致了自己更短的職涯生命。

到了後期，歷經了待業與轉換就業的階段，向陽面對職業的態度隨著生命經驗的豐厚，產生了內在價值與想法的轉變。她的語言中有了對於同事、主管、長官，甚至是對於服務對象的尊敬與洞察，而自己在內在的經驗中的發展了自身的觀察、評估，重新地感受自我改變與成長的重要。

二、「自我懷疑轉換為自我信任」

表4 自我懷疑轉為自我信任文稿對照表

前期

「但當我到了大公司之後，我發現根本是在看門的那種感覺。你會覺得那就根本自己也不想做，然後大家上課也不太想上，你就會覺得幹嘛做這種吃力不討好的事情？」(C-懷疑信認1)

「因為我那時候離職就想我就要去一件在意教育訓練的公司做教育訓練阿，那我如果不做教育訓練我在幹麻？」(C-懷疑信認2)

後期

「既然還存有疑惑，那就去找答案，角度不一樣，心情不一樣，視野也不一樣。」(C-懷疑信認3)

「在一些人身上看見自己的影子，但我沒有他們那麼厲害，十分鐘的呈現當然也不太一樣。」(C-懷疑信認4)

而早期的向陽在職場上因為想像與現實的落差，在學時所培養的「反思能力」、「信念的堅持」和「立場的捍衛」，對於她在職場上而言卻形成了自我的懷疑。當自己所學習到的意義不被接納、認同的時候，頓時，她似乎也喪失了自己存在這個職場的價值。「...那如果不做教育訓練我在幹麻？」

然而，隨著生命過程中的自我獲得整理，家人價值觀對於自我的內在雜音獲得良好的「安頓」，向陽改變了自己的思考，更換了面對「被拒絕」的態度，也重新思考「自己還可以做什麼？」讓別人願意付出心神接受我們所倡議的教育訓練。她重新地加入了教育訓練的專業，然而，卻有著更不同的思考層次，以「信任」的態度接受課程，並以「信任」的觀點看待所遇見的人事物，進而引發自己的職業動機與價值。

三、「被動忍受轉換為主動改變」

表5 被動忍受轉換為主動改變文稿對照表

前期

「但是我那個時候就是想要去做教育訓練。對他們來說，他們就是老闆每年花很多經費，但實際上私底下會說，那你們就是可以選可以要去或不要去，然後會檢討說，為什麼我們教育經費都花不完，對。」(C-被動主動1)

後期

「最近的生活有點像之前當自由業的時候，需要各種創造機會，快速跟不同人交流合作，在過程中努力把事情一件件完成，為了解決各式各樣的新問題，快速學習，生活跟工作的界線變得模糊，但不甘心只有工作，所以又會穿插各種不一樣的事情。」(C-被動主動2)

初入職業時，向陽對於職業的想法有著既定的模式，對於職場的樣態也因此有著較為負向的接收認知。面對現狀的停滯不前，教育訓練的初衷似乎變成了另一場填塞的例行公事，自己心中生出了許多雜音與疑問，面對職場的要求，限於自己經驗的不足與連結面向的受限，加上與同事相處的狀態不佳，導致了自己感受到職場的「逼迫」而施加了更多心理壓力。

然而，歷經了失業、待業與自由業的歷程，向陽重新地感受到生命的另一種面貌。比起自我主觀的完美主義，她學習接納現實對於放鬆與不完美的需要；相較於將自己壓抑在某個文化概念框架之下，她舒展了自己的想像。面對職場的忙碌，她有了重新地見解與體會，並獲得自我調配的力量與支持，重新設計了自己的職涯想像。

第三節 家庭與自我的分化與聚焦替換

本節主要呈現向陽生命的前期、後期面對家庭的心情與成長過程中，自己所感受到的家庭轉變。本節試圖以「父母焦點」與「親子分化」的觀點進行向陽的生命詮釋。

一、父母焦點的轉換替代

表6 父母焦點的轉換替代文稿對照表

前期

「他們都覺得事情一定要做好，他們都覺得我房間收的不夠整齊，或是地掃得不夠乾淨，好，我覺得他們某些時候滿嚴格的啦。因為我爸是...比較像那種日本公司，他也會要求準時，小時候，說好15分要出門，就是要出門之類的；然後洗澡洗那麼久，你要洗20分鐘，我那邊沖一沖就出來了（語氣高亢）之類的，就是會被念啦。」

「（探問：所以感覺爸爸小時候的影響滿大的。）他管我管很多呀，而且他很兇。」

「（探問：家人通常會期待你做一些什麼在生活中？什麼樣的工作？）什麼樣的工作囉，錢穩定啊、薪水高啊，家人在意穩定。」

後期

「生活中的最大轉變就是由freelancer變回在大企業工作的人，然後去年年初交了一個男朋友，2019年底要去結婚。」

向陽的成長過程有著許多父母的期待，而父母也因此對於她在生活中有要多的要求。然而，這樣的自我要求卻不利於她在職場上的關係。當抱持著「批判」的角度進行工作時，無行中也不利於職場人際的形成。反倒造成了許多職場意識、情緒上的衝突。然而回到家中後，父母多會擔心自己的起居、薪水，每一份工作的轉換，都會觸動家人敏感的神經，公職就業的父親因此給予許多的顯性、隱性的影響。許多的雜

音出現，讓自己的情緒缺乏出口，也使自己在選擇的過程中亂了方針，最後選擇辭職，待業。

歷經失/待業、自由工作者與公司的員工三種身分，除了工作上獲得穩定，伴侶關係的建立也使自己與家人的關係得以梳理。隨著父母在內在有了瞭解：「需要將女兒交託給另一個人。」，原先放在女兒身上的價值框架會挪開，轉而回到自身。在女兒的伴侶關係中，重新回到自己的關係營造與內在需求。

二、自我獨立後的親子分化

表7 自我獨立後的親子分化文稿對照表

前期

「那一公司我爸媽念很多，覺得生活作息太不正常了，說什麼『哪有工作這樣做的，身體都要搞壞，上下班不正常呀。』」

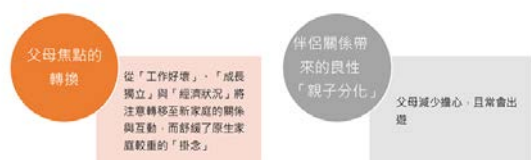
「其實煩惱我最多的就是我爸媽的雜音，所以那時候很多人就叫我媽媽往後丟。」

後期

「回到企業工作家裡自然放心許多，感覺爸媽在我們兩個小孩都安定工作後，也越來越會自己去玩耍。」

面對畢業後的第一份工作，向陽感受到自己身為長女的就業壓力，對於家庭而言，像是第一場試驗，檢驗著是否自己的教養策略能讓自己在他人面前抬起頭。對於子女來說，也許最直接感受到的便是家庭內隱藏的壓力訊息。父母對於自己的關心、建議，不論是考公職、換工作，穩定一點，似乎在為向陽好，然而，其實卻更像是在安自己的心。

待業階段的向陽，其實有很多時候會收到來自父母的壓力，然而因為自己有個目標，所以願意花心思在這個目標上付出時間，努力。而透過相關心理工作坊與專業課程，也一再讓自己重新省思自己的職業目標與狀態。透過自我整理，釐清了自己心中的擔心；藉由與他人的對話，讓自己獲得勇氣選擇一條不一樣的路。重新就職後，她發現父母似乎也願意放下心防，讓自己放鬆。而當彼此能維持一個適當的距離，也讓自己談論起父母時更加放鬆。而父母原本處在向陽心理位置中為「雜音」的狀態，似乎也漸漸變成了「祝福」。



圖六 家庭與自我的分化與聚焦替換示意圖

第四章 問題與討論

生涯路徑的發展

透過向陽的經歷，儘管為個案的分析探討，但我們初步能夠發現：職場的求職者在不同職場的轉換中，隨著經歷的事件與人際磨合的歷程，漸會發展出與原先自我脈絡不同的自我樣貌。然而，若讓其在過程中適度的進行自我釐清、價值觀的整理，藉由與原先假設的世界「現實」超脫，再讓個體重新進行生涯選擇，則能協助個體依據所處的世界「真實」發展所能處在的生活模式。

「我」以歷程觀點的轉化脈絡

一開始，每個個體都以獲得穩固的工作型態為「嚮往」，而不同時間切截的「我」會在不同的情境中轉化調整內在的認知、情感價值。當個體願意變動觀點從「一流的公司應該滿足我對於職場的想像」到「認知現實的職場未必能滿足我的需求，而自己有能力與權力為此改變」，這樣的高度動機與熱忱便會引導其進入變動，從獨善其身的「完美主義」進展至群體關注的「豐益後人」的轉化，先前「我」的模式在不同階段的概念因此能產生不同的提升與變化。向陽為了尋找自我的成長認同，漸在關係的脈絡中接枝引地，透過其中的關係脈絡，使能獲得自我成就的緩解。

轉職的內在意義

回歸現場的向陽生涯路徑，轉職成為了一種自我的提升，使自我認同獲得轉化，另一方面也引導個體能塑造較接近自我實現之樣態。在本個案研究發現，協助個體「沉浸」於自己追求的領域有助於自我的累積，奠定成長的基石與踏板，延伸萌發了於該領域重要他人的相見。待業者的個性特質上尚未有相關研究，然而就本研究向陽而論，雖外顯對於外界的抨擊棄之不顧，深藏卻有對於自我的執著。面對現實人際與職場的表現，比起隱忍，他們卻會發聲；即使了解可能因此羽翼削減，卻仍願意在體制的浮沉中橫出自己的樣態。「比起一再地互相傷害，離開或更能使彼此的存在更為美好。」他們需要新的空間思考，並重新選擇。起初的夢想或許帶他們走入死巷，因此他們成為自己的指南找到對的方向。

家庭的互動模式

向陽與父母的交流模式從較刻板、僵化的狀態進展到協調的階段，並發展出較適應性的相處型態。隨著「伴侶」身分的獲得，一老一青的「伴侶」卻也形成了對照的個體，引發彼此另外一種交流模式。

「重要他人」的陪伴對於他們而言是重要的。「被無能」化的情感是複雜且難以轉化的，在轉職的過程中或許面對著不同的壓力，但當願意付出使自己成長，卻能使自己有一天產生變化。面對親子軸的難題，或許有太多而關係上的糾結纏繞，使彼此產生大小的嫌隙。在關係的變化中，需要的是某一個部分（自我、生涯、家庭）的改變。當父母與向陽彼此感受到了原先家庭軸的動力轉向，也轉移了家庭對個體的壓力與要求—從「完美無缺的瓷瓶」轉變為較祝福式的「永浴愛河的鴛鴦」。在這層關係的轉換中，也為彼此建構了親子關係防火牆，使自我能踏出圈圍。而原生家庭的「親職掛慮」也在此得以緩解重生。

當子女的伴侶軸得到「完滿」之後，父母的傳承意義與壓力也獲得緩解。向陽的伴侶軸協助自己處理理性地討論自己的生活議題，彼此在關係的「承諾」使能產生共識與情感上的同理，面對問題解決的想像並從此獲得多元與調整。在關係穩定的脈絡中，個體毋寧是獲得另一種出口，讓自己獲得情緒上的紓解與改變。

助人者的專業生涯

從學習優勢中，看見自己與無限可能～『優勢取向高中輔導實務工作坊』經驗分享

酒小萍 / 張老師基金會台北分事務所諮商心理師、CDA、CDI

有機的進化過程

常說學諮商輔導是一門利人又利己的事情，像是撒香水般，灑向對方，自己也會沾滿一身香氣。在學習諮商輔導的基本態度，就是對他人的尊重與接納，但在實務現場中，助人者接納個案、欣賞個案容易，

但要能接納自己，欣賞自己，卻需要更長久地淬煉。在學習後現代與優勢的過程中，我也從欣賞個案中，找到對方的優勢中，發展出不同與多元觀點，逐漸地開始更能夠欣賞自己獨特之處與接納自己：和夥伴們一同學習優勢時，常感受到正向能量的流動，因為對彼此的接納與欣賞，滋養彼此，猶如一段有機的進化過程。

延續校園共同學習的緣分

在心理諮商所就讀時期，幸運地結識一些能夠互相支持的夥伴，延續2015年選修王玉珍老師與李宜玫老師合開的『正向心理學』，課程結束後在玉珍老師的號召下，幾位同學共同帶領一個國中生的心理學社團，從此展開了共學團體，之後陸續有幾個讀書會與社群，參與這些學習社群，也是我成為執業心理師後，一個重要充電站。

2020年的暑假，原以為是一個尋常的聚餐，沒想到玉珍老師在餐桌上提出這個『優勢取向高中輔導實務工作坊』的規劃，原本的優勢學習團隊，再加上年輕新血，陣容更是堅強，將我們在優勢的學習上，又推向的下一段旅程。這次的學習旅程，以1天工作坊展開、加上2個半天的實務研討，其中還有3次小組團督，最後以1個半天的成果發表會畫上休止符，從專案的啟動到工作收尾，時間超過6個月，讓這個學習，幫助輔導實務工作者深化優勢的應用。

初相見的驚艷

本次工作坊對象以目前高中職從事輔導工作的老師/心理師為主，共招收12人，但講師與助教整個工作團隊約10人，真是高規格、不計成本的投入呀！

工作坊以傾聽優勢的多元聲音進行自我介紹，透隊成員間對於『優勢』的認識與想法，開啟彼此的連結。參加過許多次工作坊，這次的自我介紹是我體驗過最震撼的一次，不僅能夠破冰、也連接了與主題、成員間彼此與成員生活的關係。之後接續的優勢理論的基礎與實作。大家採分工合作，負責不同的單元，我也感受到這些一同學習夥伴們的進化，像『傾聽多元的聲音』中，我也看見帶領者，將之前曾經帶過的活動，經過調整與修正，更符合這次工作坊、也更加有活力，不斷地進化中。最令我驚豔的，是看到成員的動力與熱情，短短的幾分鐘的自我介紹中，講述了生命中重要的觸動經驗，對於被看見、被鼓勵，啟發

自己走在助人路上的重要故事。而分享優勢運用在高中微課程、家庭優勢探索與生涯探索課程的體驗與經驗分享，學員可以看到優勢的多元應用。因為學員是輔導專業背景，也提出對於不同理論間的提問，玉珍老師透過分組進行討論之外，也邀請長期學習焦點解決諮商的沛綺老師，整個學習過程非常流動與有生命力。

第一天的課程是非常緊湊，主要的學習目標是介紹優勢的理論基礎，優勢體驗與案例的分享，組成日後團督小組，建立成員學習的藍圖。雖然成員都是相關科系，從事輔導助人工作，但從第一天的課程回饋看來，感覺到成員似乎仍是有些萌懂與焦慮，渴望更多的知識，能夠更能融匯貫通與應用。

從懵懂到撥雲見日

很喜歡一句廣告台詞「我是在當了爸爸之後，才開始學做爸爸的..」，生活中的各種角色，又何嘗不是如此，每個角色、每天的生活都是嶄新的，而我們在生活中學習與成長，揣摩與賦予這個角色意義。第一次的團督，就在1天工作坊結束之後的不久，一方面透過小組的溝通，可以傾聽更多成員參加工作坊的回饋並回應，另一方面也激盪對於日後在個別諮商或是工作坊中進行實務工作的想法，有些成員也利用這次團督，提出目前工作中的一些想法進行意見的交換。之後在2次半天工作坊中，玉珍老師說明優勢評估的要點，帶領大家進行體驗、再透過個案的研討中，透過分組討論，開啟多元對話，大家更具體體驗到後現代的好奇，聆聽與尊重多元的內涵，也讓日後兩次團督的討論更為立體，成員也在過程中思考，如何將所學的優勢概念與做法，與自己的工作結合，成為具體成果的展現。畢竟，時間非常有限、個案也非自己所能夠控制，同時，每日工作還是要顧！

看見有限，也看見無限可能

時間是這個工作坊的一大考驗，12小時的學習再加上6個小時的團督，能夠有多少的學習？能夠在工作中產生多少火花？而這4個多月，究竟能帶來什麼樣不同呢？最挑戰的是，每個成員只有10分鐘的時間做成果報告，不但要分享實務工作成果、還要有個人反思與專案的建議，想著就覺得很挑戰！

實際上，用『高潮迭起』描述這3小時的成果發表會一點也不誇張！工作團隊在事前對於發表過程的

推演，細節的規劃，除了在時間得以在掌控外，也規劃的多元的回饋機制，讓成員之間也能夠彼此回饋，讓成員的感動可以交流，有更多的連結，帶來更多的感動。更棒的是，在不同方案間，學員自己可以對現有方案提出新做法，再次印證自己是最豐富的資源，可以找到自己的出路！

最欣賞的是，不論在個別諮商、團體、課程，優勢可經由不同的形式，在不同主題中深化與應用，這次成果發表中，對象包含不擅長人際互動的特殊生、常滑手機的推廣班學生、還有體育生，主題包含家庭關係探索、輔導志工培訓、生涯議題、伴侶關係等，更不乏融合之前所學的學派的知識基礎再發揮，學派間相互為用，所發揮的綜效與光彩：也更具體看到，每位成員在實作過程中，看見成員的改變，不論培養多元的觀點、對於情境與脈絡影響的理解……，學員在報告時，在用字、語言與態度上，都有所轉化，帶著尊重與好奇，也用心思考案主 / 學生的需要，加上用心的調整，讓實作的過程中，散發出不同的光采！

帶著幸福與希望，繼續前行

回顧這次參與的經驗，也嘗試不同角色，或單元分享者、督導、工作人員等等，也謝謝琳喬、慈容，錫樺的陪伴與分享，我也享受到被照顧的溫暖，尤其琳喬無微不至，細心打理一切，感受到無限的幸福。最有挑戰的，就是擔任小組督導的角色：這過程中，我也學習放下『角色』，而用『我』來與夥伴分享，覺得自己已經有所不同。我最喜歡用『學習者』這個角色描述這次的參與經驗，不論再次聆聽玉珍老師講授理論、參與承心、詩敏，珮綺與倪秀的分享、聽著珮綺與詩敏所帶領個案研討、還有聆聽成員的分享，看到優勢可以因每個人不同長出各自的生命力，也帶給我許多在優勢的學習與實踐的路上，擁有更多幸福與希望！

備註：『優勢取向高中輔導實務工作坊』專案內容

期間：2020/09/13~2020/12/12

◎ 第一次工作坊—9/13(日) 9:00~16:00

優勢取向核心理念與輔導工作上的運用

◎ 第二次工作坊—10/18(日) 9:00~12:00 優勢評估的運用

◎ 第三次工作坊—11/1(日) 9:00~12:00

優勢於諮商中的應用、個案概念化

◎ 第四次工作坊—12/12(六) 9:00~12:00 成果發表與回饋

督導小組：分作4小組，每組3位成員，於每次工作坊之間與成員們有實作上的交流。

工作團隊成員：王玉珍 教授、宋珮綺、葉倪秀、王詩敏、酒小萍、張承心、張慈容、葉錫華，郭琳喬



求職文化與組織生涯

藉由「時間管理」提昇職場工作效率

任昶睿 / 台灣壹傳媒集團人力資源部經理

(協同編輯：林俊宏 / 擺渡系統設計有限公司知識長)

你知道嗎？其實我們每個人都有這麼一個銀行，它的名字叫「時間」。

每天早上時間銀行總會替你在帳戶裡自動存入八六四〇〇秒，一到了晚上，它亦會自動地將你當日虛擲掉的光陰全數刪除，沒有分秒可以結轉到明天，而你也無法提前預支片刻。很多人以為，時間管理的重點在於，管理自己的時間，其實，時間無法被管理，你唯一可以管理的只有你自己。大家很可能都有這樣的經驗，覺得自己忙碌了一整天，感覺做了很多事，但只要仔細去分析，就會發現生產力其實很低。或許你以為自己事情做很多，但忙了一天下來，仔細去評估，還真的沒做到什麼。這或許是多數人都曾經有的經驗，也就是沒有把時間花在真正重要的事情上。

很多人對時間有個誤解，那就是「只對事情有洞察力，但是對時間沒有洞察力。」時間對他們而言，完全是線性的、不可調整的。簡單的說就是，當一件事情進來了，你想不想做這件事，你心裡是知道的；但是這件事要安排什麼時候做？多數的人都只會思考自己有空的時段，對於自己沒空的時段，根本不會去思考跟衡量。我們對於時間進行投資性消費，就好比每月一拿到薪水，就預先扣除儲蓄額，而時間的運用也可以如法炮製，在一開始安排行程時，就先扣除一定的時間，用來做重要的事，讓時間的使用變得更有效率。那學會時間管理的最短路徑是什麼呢？就是建立起「找出一個時間管理技巧→把這個技巧當作習慣

進行反覆練習→時間得到有效利用」的正向循環。我們總是以完美主義為藉口，遲遲不開始一項行動，今天，讓我們試試給自己來一個爛開始，你可以輕而易舉地比昨天獲得更多的進步。

完成一項艱難任務最為正確的打開方式是：從截止日向前推→分解目標到每一天→每週一小節確保跟上時間進度→最後完成任務。

例如：我們看完一篇文章→太棒了趕快收藏起來→不做任何筆記也沒有任何行動→下次再看到類似的文章→只覺得好眼熟但沒有了熱情→再次看到類似的文章→哎呀！一點用都沒有，別浪費我時間。

然而，若是你稍微調整一下：看到一篇文章→太棒了！把它收藏起來→從中挑三個重點寫入筆記中→從筆記中挑一個重點進行實踐→若下次再看到類似的文章→這裡又有個小技巧蠻符合我的需求→加入筆記中→反覆拿出來訓練→再次看到類似的文章→繼續揀選有用的知識加入筆記中→反覆練習修正。

很多人都說，時間無法有真正意義上的管理，就像財務無法實現真正意義上的自由一樣。然而，任何事物都是相對的，瞭解清楚自己的精神狀態，找到最適合自己的時間管理方式，看山是山、看水是水，不執著、不焦躁，從現在起，好好地投資你有限生命中的每一分每一秒吧！讓自己能玩時盡興、努力而無憾。大多數的人總是在瞎忙，因為他們的時間分配是混亂的，若是事情插進來，總是不曉得應該先做哪一個、再做哪一個。無論你怎樣分配你的時間，只要你時間管理出問題，追根究底，真正的原因只有一個，那就是你沒有在固定的時間做固定的事。時間管理的秘訣，就是固定排程；這雖是最顯而易見的事，但幾乎常被每個人忽略。固定排程的意思就是，在固定的某個時段，只做一件你事先安排好的事，在這段時間內，你不能偷懶、不能拖延，不能被中斷，你就只能做這件事。多數人，在時間分配上很沒有效率，要不就偷懶、要不就拖延、要不就被中斷，他們從未靜下心來，在某個時段只能專心的處理一件事。時間管理要做的，就是處理你的時間表；處理時間表要做的，也就是填入你的固定排程。

當你把你的睡眠時間跟起床時間固定下來之後，你的身體會習慣這樣的生理時鐘，而且這還有一個好處，那就是讓你告別熬夜的壞習慣，把早起時間固定下來，還能讓你變成一個晨型人。時間管理也是如此，甚至可以更簡單，不需要真正的目的地，只需給自己一個開始，就可以到達一個你想像不到的未來。

世新大學生涯輔導策略

王淑雲 / 世新大學學生事務處生涯發展組組長、全球職涯發展師
(協同編輯：鄭光育 / 輔仁大學職涯發展與就業輔導組組長)

世新大學自創校之初，即以「德智兼修，手腦並用」為辦學宗旨，培養品德與智慧並重、理論與實務合一的專業人才。從致力培育「新聞人才」，逐漸發展成「全傳播」的高等學府，繼而穩健成長為「全方位」的綜合大學，始終延續此項理念，除了繼續為國家培育更多優秀的高級傳播人才外，也以更寬廣的學習空間、學術領域，造就各種學有專精且思想宏觀的專業人才。

以傳播為發展主軸，貫穿所有學門

本校所有學系均需修習傳播課程，使學生能將傳播理論與方法應用於本身的學門，並藉以提高學生對外溝通能力，將主修學門有效地介紹給社會大眾。

以理論與實務並重為教學方針

為使學生在校期間都能有實戰經驗，本校配合各學系設有多個實習中心，提供學生實習，以使學生畢業後不做「二度新鮮人」。

校園民主，學風自由

本校校園以自由色彩濃厚著稱，各種政治、學術主張在校園內均可自由談論，同時也要求師生在批評他人的同時，也需有聆聽及容忍的雅量，使校園徹底多元化、自由化、法治化。

學務處生涯發展組推動職輔發展目標：

壹、知己知彼，百戰百勝，利用各項職涯深索及就業準備活動和測驗工具，探索個人興趣與特質，認識自我優、劣勢，進而發揮強項，管理弱勢並學習自我經營；認識工作世界，透過參與社團、工讀、實習、參訪及實作，拉近學界及業界的距離。

貳、專業及通才兼具，硬實力和軟實力齊備，在學習的過程中，確認生涯方向和職涯目標，活出充實的大學生活，為未來打下良好的基礎。

透過從入學到就業的各項進程，提供世新人需要的生職涯輔導資源，期能培育對社會有貢獻的人才。

具體輔導措施：

一、入學輔導探索：

大一新生入學時，全面進行UCAN普測興趣測驗及共通職能測驗並輔以CPAS職業適性測驗等工具，透過測驗工具了解自己，同時以系所課程地圖及解測講座互動的協助，為大學四年的修課及大學校園活動參與做規劃和準備。提早啟動職涯規劃及生涯發展，為大學四年打下良好的基礎。108學年度職業興趣測驗計2120位同學施測施測率達九成、1914位同學完成共通職能施測，施測率達八成一，並將全校及各院系學生測驗結果分析報告供學術及行政單位運用於教學及輔導之重要參考。



二、職涯輔導諮詢：

自102學年度起開始導入就業情報研發之CPAS測驗工具，培訓每系至少1位專任老師成為校內職涯顧問，利用CPAS測驗工具並一對一解測，結合系所老師專業，輔導同學訂定學習計畫，積極採取行動為未來美好人生努力。106學年度起正式列入本校導師制度—職涯導師，更有系統且全面的提供職涯專業輔導機會，在學校的支持下107學年度更送訓10位職涯導師參加GCDF全球職涯發展師培訓並陸續取得全球職涯發展師證照；每學期跟TYS台北青年職涯發展中心合作，邀請諮詢師蒞校進行履歷健檢、職涯諮詢等服務，校內外職涯顧問提供學生專業、多元且精準的職涯輔導。108學年度共計一對一輔導726人次。

三、多元生職涯輔導講座

幫助學生提早做好生職涯規劃、向典範學習，邀

請業界師資及校友蒞校經驗分享。108學年度一共舉辦13場生職涯講座，共計1142人次參加，內容包括簡報排版、打造AI時代的職涯路線、溝通技巧及手作等多元議題，提供全校同學多元學習機會並拓展視野，激發學生提早關注自己的生職涯發展。

四、系所職涯增能計畫：

每學年由系所針對系所專業領域及校友發展路徑舉辦包含就業輔導講座、創業講座、升學輔導講座及校友薪傳講座等活動，內容多元豐富、學生參與者眾普及率且滿意度均高。108年度共計舉辦61場，共計5,6371人次參加。講座內容以各系專業課程沒教的事及近年畢業的優秀校友回校分享就業職場心得，讓在校生學習如何把握在校期間學習方法及提早定向為就業做準備。



五、就業準備：

每學年舉辦履歷面試自傳撰寫講座、職涯諮詢、一對一履歷健檢、企業參訪、企業說明會及校園徵才博覽會，提供學生完整的就業準備，一對一諮詢人數逐年升高、企業參訪一年近十場次，另有各系推動的實習及畢展/畢製等實際與企業接軌等專案，都屬就業準備範疇。本校也持續舉辦各校又愛又怕的實體校園徵才覽會，並力邀媒體企業等近60家企業，開出1500個以上職缺到校徵才，及辦理系列企業說明會，透過企業高階主管或HR跟學生直接面談，透過雙方互動的機會，提高媒合互惠的功能。近年更朝雲端媒合平台、建置世新人才庫及電子履歷的方向努力，期能有效紀錄學生在校內外學習歷程，為履歷加分也更提升找到好工作的機會，讓世新培育的人才為社會所用。

六、善用校內外資源

申請教育部青年署及勞動部就業服務計畫專案經費，結合校內行政及學術單位共同提計畫爭取經費，並與業界合作舉辦職涯輔導工作坊，將職場現況、產業趨勢提供給學校關注職涯輔導的老師和學生，以達本組擔任業界、學界及學生間橋樑的目的，積極辦理企業參訪、就業講座、創業講座及校園徵才博覽會。利用校外資源，結合校內跨單位合作的方式值得推廣，因為獲益良多。例如：

109年度社心系與日文系申請青年署「團結力量大-社心系與日文系專業職涯發展互聯網計畫」，二系共計25組共約150位同學參加109專業職涯探索競賽-專訪在各個不同領域的學長姐就業歷程、職涯現況、專業養成和對學弟妹的學習提醒，本計畫除了幫助在校生了解畢業學長姐的工作狀況，了解各系各業的發展性之外，也透過協調聯絡、提案、訪談及製作影片的過程，反觀自己學習之路，在知己知彼之後積極為未來努力。



校園徵才博覽會-主管與貴賓大合照

七、提升本組職輔人員專業能力，提供專業服務

本組同仁有二位行管在職專班碩士，有一位已將於108學年度入學就讀碩士在職專班，二位同仁為CPAS職涯導師，一位GCDF全球職涯發展師顯見本組同仁積極提升自己，上進求知的精神。在此職場變動快速，變是不變的法則的時代，身為學校職輔人員，不能總以過去的經驗和知識，面對現在的學生，希望他們未來能夠有美好的生活！要與時俱進，了解產業趨勢、各系專業發展及學生就業目標企業及實際就職狀況，每一位同仁都要提升自己的專業，才能提供學生專業的協助，成就學生也成就自己，為世新大學的更好用一分力。



召開職涯導師會議

生涯鐘聲

國立台東體育實驗高中生涯輔導工作介紹

羅蜀君 / 國立台東大學附屬體育高中輔導主任
(協同編輯：秦羽力 / 國立內壠高中輔導主任)

一、本校簡介：「誠、正、勤、毅」 體育搖籃

- 80/08/01
設立籌備處成為全國唯一國立體育單類科完全中學
- 84/07/01
正式成立「國立臺東體育實驗高級中學」並開始招生
- 初期國中、高中部各招收一班普通班，三班體育班
- 87/08/01
87學年度起逐年停招普通班學生改招體育班
- 94/02/01
改隸國立臺東大學，校名改為國立臺東大學附屬體育高級中學

本校係政府依據我國體育建設中程計畫，為長期發掘及培育體育人才而設立之唯一一所國立體育單類科完全中學。創立於1995年7月，座落於台東市豐田地區，佔地近33公頃，環境優美寧靜，設備新穎完善，師資優良，是發掘體育人才的覺宮，培育亞奧運選手的搖籃。

現有高中部體育班每年級3班、國中部體育班每年級4班，共計21班，招收之體育運動專項種類有：

國高中部的田徑、跆拳道、射擊、射箭、棒球、柔道、舉重、軟網、擊劍、女子足球以及國中部的現代五項等11個專項。

二、學校特色：紮根台東，放眼臺灣，飛向世界

優秀運動人才絕不是只有在競技場上的表現，更須兼具人文涵養。學生必須深刻體認「運動」本身就是目的，並非手段或工具，一個優質運動人才應該具備「誠、正、勤、毅」的特質，以提升運動情操。故本校以強調「體育專業」為重心，兼具「國際視野」及「原民族文化」的底蘊，並重視培養「創意思考」及「科技應用」的能力，發展「山海探索」及「健康樂活」多元體育的課程，培育全方位推廣運動人才。



三、運動員生涯輔導：逐夢踏實

輔導室綜理國、高中的輔導工作，規劃六年一貫的生涯輔導，從自我探索到認識各學群或職群，進而確立個人生涯方向，協助學生規劃出適性選擇，讓自己的潛能充分發展，實現自我。

(一) 探索自我

1. **心理測驗**：一年級人格測驗、二年級性向測驗、三年級興趣測驗、學系探索量表等標準化測驗
2. **個別晤談**：視需求提供諮詢、心理輔導或相關資訊，運用口語或牌卡媒材，引導學生自我覺察，探索未來發展方向
3. **團體輔導**：辦理生涯主題小團體外，另視班級或專長團隊需求，提供特定議題團體輔導
4. **辦理各類主題**（如生命教育、性別教育...等）宣導講座、體驗活動，涵養學生內在底蘊，建立良好價值觀



(二) 探索世界

1. 藉由輔導課與校內說明會瞭解現有的各種升學管道，與不同管道的條件要求
2. 辦理多元入學說明會、各行各業職業達人講座、認識大學校系等講座
3. 因應大學特殊選才、體育及原住民專班獨招之面試：指導模擬面試，訓練學生口語表達能力，並建立歷屆學長姊備審資料及口試考古題檔案
4. 辦理生涯輔導家長講座，並提供家長諮詢，提供升學資訊，強化親職知能
5. 辦理運動相關產業參訪與講座，運用產學資源辦理參訪、講座、策略聯盟等活動，提升學生體育運動職場競爭力

四、特色課程及活動：運轉人生

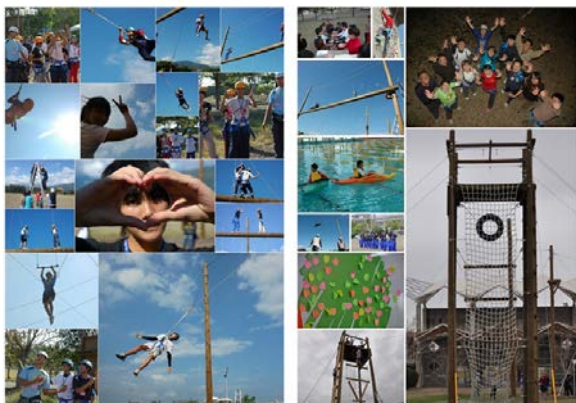
本校強調學生的運動訓練與成績表現之外，還能確實評估學生運動生涯延續的可能性，持續地鼓勵學生從事運動情境以外的多元學習，協助學生拓展生涯選擇的視野。



(一) 推動探索教育：

1. 探索教育讓學生在自然戶外環境下，大膽學習、勇於探索，培養面對挫折與解決問題的能力，以自身力量與大自然互動，看見自己的極限與自然奧妙。在刻苦歷程中，學會謙卑、寬容、合作，更有自信，也擴展體育競技以外的休閒視野。

2. 本校結合高中優質化計畫，高三開設「山海探索教育課程」，課程內容包括自行車運動、山域和海域活動，以及人文生態導覽，強調學科、術科、體驗探索、原住民文化與技職產業連結，開闊了學生們的視野，學習效果更加提升。並且與企業合作，建立學生見習制度，養成正確職場生涯概念，提升休閒運動技能，培養就業競爭力。



探索教育-大膽學習、勇於突破



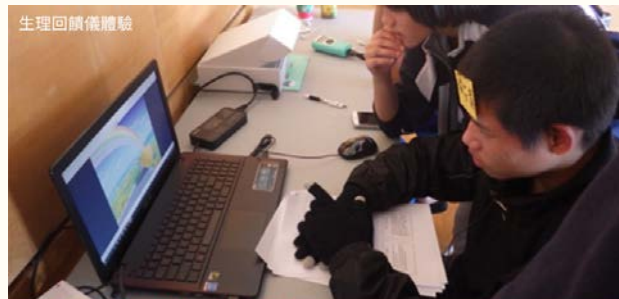
探索教育 | 國際交流 (射箭隊-南韓)

(二) 運動身心強化課程：

1. 運動員心理技能強化：結合生命教育課及生涯規劃課程，讓學生了解自我特性、價值觀等並發展正向自我概念，及探討運動相關的心理、社會議題，並辦理校友生涯講座及運動心理工作坊，主題包括個人參賽計畫、生理回饋儀體驗、正念課程、心智圖視覺化思考等，協助提升運動員自我覺察及積極學習、目標設定等心理技能。
2. 落實運動健護的實施：透過本校完善的運動防護室資源，開設共同的社團活動及針對不同專項的個別化講座，提升學生運動傷害防護的基本素養，讓學生能擔任小助手，協助該專項簡單的傷害預防及處理。提升運動防護概念，降低運動傷害發生率，提高運動傷害復原率，延續本校運動選手的運動生命，落實運動訓練的績效。



運動心理團體輔導



運動心理工作坊



運動防護社團課程-基礎解剖、冷熱療 (冰水療)

(三) 推動國際文化體育交流：

鼓勵專項隊伍進行國外移地訓練，見識國外訓練模式，並接待日本仙台大學、明成高校、韓國首爾體中等國際友校交流活動。

(四) 運動楷模學習：

辦理運動名人講座及校友生涯座談，圖書館設立運動人文專區，蒐集優秀運動員傳記及相關報導。

結語：

本校透過生涯教育陪伴引導學生運動員發揮天賦，在刻苦訓練下累積出恆久穩定的力量，幫助自己發展多元的可能性，勇敢活出精采的人生。





職涯探索-國中技藝班、高職職群參訪體驗



職涯探索-原住民部落觀光產業踏察、原住民部落觀光旅遊體驗



職涯探索
運動產業健身房參訪
健身教練經驗分享



龍紋身的女孩 (The Girl with the Dragon Tattoo)

[2011/美國/158分鐘]

黃素菲 / 國立陽明大學人文與社會教育中心教授



(圖片來源：Wiki 維基百科)

影片簡介

《龍紋身的女孩》電影是全球暢銷同名小說《龍紋身的女孩》所改編的電影。82歲的商業鉅子大亨董事長，在生日當天照例收到一幅匿名寄來的裱框壓花，卻令他情緒潰堤，因為他的長姪孫女海莉不知原因失蹤將近40年。

男主角是43歲的布隆維斯特是財經記者，一向以揭發企業醜聞的犯罪陰謀為職志（有如小說作者本身的寫照），但不慎落入陷阱，被控加重誹謗罪，將自己的職業生涯葬送在股市投機客手中，面臨牢獄之災與信用破產危機。這位大亨董事長在布隆維斯特最衰的時候找上他，以優渥的酬勞請他撰寫家族史，但真正的動機請求他調查董事長姪孫女海莉的失蹤案，董事長不冀求他一定要破案，但至少盡力而為。

女主角莎蘭德是神祕女駭客，她雖然已經 24 歲，但是蒼白、瘦小，短髮、眉毛和鼻子上穿了孔，全身都是刺青。她的後頸部紋了一隻黃蜂，左臂和左踝紋了一個環，臀部有一個漢字，左小腿有一枝玫瑰，透過薄衫，可以從她的左肩看到一隻布滿後背的巨大龍紋身的輪廓。她臉部的表情有時候會讓人以為她有智力障礙，但其實她卻擁有高超詭譎的電腦技能與調查能力，她在一家保全公司擔任調查員，相當受主管重視。她善於調查他人隱私，調查報告寫作一流。但莎蘭德不擅長人際交往，疑似有亞斯伯格症的障礙、有暴力傾向。她被法院判定為需要受到監護人看管，無法自主經濟權。

布隆維斯特可以在很短時間內瓦解莎蘭德過度自我保護的防護盔甲。男主角布隆維斯特與女主角莎蘭德有共同的特徵：皆擅長蒐集、分析、研究情報資訊。兩人的合作調查，可說是天作之合。

導演、劇作家、演員

《龍紋身的女孩》這部北歐瑞典電影，由史迪格·拉森（Stieg Larsson）原著小說《龍紋身的女孩》（瑞典語Män som hatar kvinnor，英語The Girl with the Dragon Tattoo，書名原意為「憎恨女人的男人」["Men Who Hate Women"]）改編成電影。中文版小說在2008年由寂寞出版社發行。《龍紋身的女孩》在2006年奪下北歐犯罪小說協會最佳犯罪小說「玻璃鑰匙」獎；2008年，「千禧系列」第三集《直搗蜂窩的女孩》再度奪下玻璃鑰匙獎。拉森打破紀錄，成為瑞典有史以來第一位兩度獲頒該獎項的作家。2008年2月，拉森入選英國《每日電訊報》「一生必讀的五十位犯罪小說作家」。2009年，拉森打敗丹·布朗及史蒂芬妮·梅爾，成為全歐洲Top1暢銷作家。

《龍紋身的女孩》作者史迪格·拉森是記者，以「揭發瑞典極右派組織的不法行動」為職志，經常遭受恐嚇。他寫完《龍紋身的女孩》、《玩火的女孩》、《直搗蜂窩的女孩》和《蜘蛛網中的女孩》，稱為「千禧年系列」（The Millennium Series）小說後（第四部只有草稿，由朋友完稿），書還沒出版，史迪格·拉森不幸因心臟病過世。他無緣親自目睹自己寫的小說暢銷的榮景，及改編電影的盛況。

瑞典電影製作公司 Yellow Bird 製作了「千禧年三部曲」小說的電影版，三部電影於2009年上映，首部為《龍紋身的女孩》，由丹麥導演涅爾斯·阿登·歐普勒夫（Niels Arden Oplev）執導，由羅爾夫·阿克·米凱爾·恩奎斯特（Rolf Åke Mikael Nyqvist）和露美·瑞柏絲（Noomi Rapace）飾演男女主角。好萊塢也重拍這部電影，由大衛·芬奇（David Andrew Leo Fincher）擔任導演，2011年12月上映。男女主角由丹尼爾·克雷格（Daniel Wroughton Craig）和派翠西亞·魯妮·瑪拉（Patricia Rooney Mara）擔綱。

本文內容是依據2011年美國版的電影為依據，演員丹尼爾·克雷格飾演卡爾·麥可·布隆維斯特，43歲，記者，《千禧年》月刊撰稿人兼發行人，所有人

之一。派翠西亞·魯妮·瑪拉飾演莉絲·莎蘭德（Lisbeth Salander），24歲，自由調查員，米爾頓安保公司雇員。其他戲中的人物還包括：Christopher Plummer飾演的亨利·范耶爾，82歲，一位退休的實業家和范耶爾公司前執行長。戈弗里·范耶爾，是亨利長兄理察的兒子，馬丁和海莉的父親，死於1965年。伊莎貝拉·范耶爾，74歲，德國人，戈弗里的妻子，馬丁和海莉的母親。海莉·范耶爾，亨利的侄孫女。Stellan Skarsgård飾演的馬丁·范耶爾，54歲，海莉的哥哥，范耶爾公司總裁。西西莉亞·范耶爾，56歲，亨利二哥哈洛德的女兒和亨利的侄女。Joely Richardson飾演的安妮塔·范耶爾，54歲，西西莉亞的妹妹和亨利的侄女之一。畢耶·范耶爾，63歲，哈洛德的兒子，西西莉亞與安妮塔的哥哥。

影片導讀

基本上《龍紋身的女孩》是一部讓觀眾大快人心的片子，壞人遭到報應，好人得到補償。劇情其實有點複雜，一樁疑似小島密室的謀殺案，一個權貴家族的黑暗歷史，一場小記者對抗資本家的正義之戰，一段受害女子的復仇之路，許多橋段都令人拍案叫絕、高潮迭起、峰迴路轉。

劇情的高潮還蠻老套的，尤其是最後莎蘭德成功破解網路密碼，把對手30億克朗的巨款轉進自己的帳戶，讓觀眾獲得大快人心的爽感。但是我想聚焦在幾個點來談這部電影。

一、什麼是兒童？為什麼有監護人？監護人的職責為何？

兒童的概念是指從生命誕生之始到成年期之前的人類，聯合國的兒童權利公約定義：「兒童是指18歲以下的任何人」。從16世紀和17世紀開始，人們意識到兒童不再是縮小版的成年人。兒童是人類社會最弱勢的群體，應獲得各方面的保護。這包含從法律、社會到家庭等。法律上，禁止虐待兒童成為多數國家的法律條文，禁止童工也是國際慣例。

監護人是指對無行為能力或限制行為能力的人的人身、財產和其它一切合法權益負有監督和保護責任的人。一般來說，未成年人、精神病患者及其他有嚴重精神障礙的人，都應設置監護人。因為要「保護」兒童，所以未成年人父母因故「均」不能行使親權（如父母雙亡、失蹤、長期服刑等），或父母死亡而無

遺囑指定監護人，或遺囑指定的監護人拒絕擔任時，為教養照護未成年人，須設置監護人。本片最諷刺的節點就是指定監護人的法定制度，恰好就是使監護人能夠隨心所欲控制與傷害未成年者的手段或煙幕彈，而莎蘭德就是被執行這個制度的律師所性侵。

莎蘭德的父親扎拉千科是個變節的特工，「小組」要極力掩蓋他存在的痕跡。因此雖然他不斷虐待妻子，也就是莎蘭德的母親，並且莎蘭德也不斷向警察、社工報告，但在「小組」的干預下，沒有人採取行動。在莎蘭德 12 歲時，扎拉千科在一次將她的媽媽毆打至腦出血，並導致終身癱瘓。莎蘭德在扎拉千科轉身離開時，用自製的燃燒瓶將扎拉千科燒成重傷，並讓他丟了一隻腳。這個事件讓「小組」決定，聯合精神病醫生泰德波利安偽造了她的精神狀況報告，使法院宣告她失能並把她送到精神病院。

這種目睹家暴的童年經驗，以及在精神病院度過青少年階段，都不是一般兒童會經歷的歷程。所以莎蘭德的「怪異」，其實是早年創傷所造成的心理陰影。有時候這種立意良好的「人為的」法治條款，經常在執行的時候遠離本意，比無法抗拒的「非人為的」意外天災，所造成的傷害還要巨大。

二、當你陷入絕望的時候，你是徹底放棄？還是絕地反攻？

美國作家兼電視劇編輯 Gabrielle Zevin 在 2014 年出版的第八本小說《島上書店》說：每個人的生命中，都有最艱難的那一年，將人生變得美好而遼闊。人生無常，如何應對？有人說：我不怕洪水猛獸，甚至不怕天崩地裂，我怕的是眾叛親離、背後暗刀。意思是說，如果是無法抗拒的「天災意外」要挺起來面對，比起「人心險惡」所受的傷，似乎相對容易。因為前者只需要自己的信心與勇氣，是有希望見到光明，後者卻非單憑己力就能克服。

我曾經有一段日子，受過被人攻訐排擠的煎熬。那時候，我曾經做過一個夢，夢中的我，正因為戰爭逃難，流離失所甚麼都沒了，每天都吃不飽、睡不好，而且總是擔心受怕，下雨打雷，路上泥濘難行。我躲在一個破棚子底下過夜，第二天的清晨，棚子破洞灑下陽光，我看著金閃閃的陽光，嘴裡小聲說著：會過去的！都會過去的！然後就醒了。夢醒之後，留下一個鮮明的印象：那些攻訐排擠我的人，還在！不會過去的，還在！然後在作夢的那個清晨醒來之後，我

失聲痛哭。陷入深深的無助與絕望之中。

其中的關鍵是失控感。童年的安全感是無價的寶藏，所創造出的自我控制感，使人一生受用無窮。失控感是主觀感知受到刺激超出理智掌控的範圍，也就是一種：不管我做甚麼，事情都不會好轉的無力感。通常這時候人就會企圖想要找回掌控感。在人際關係中我們經常看到失控感的表現方式是：總是要求他人做出改變，甚至會以「被動攻擊」的方式達成目的；常常忍不住對別人評頭論足，評價也多半是非黑即白；總是要在爭論中占據上分，在他人與自己觀點相悖的時候會不厭其煩的說服對方。

從心理學角度分析：只有失控感的人才想控制一切，安全的人是放鬆，而不需要掌控的！換句話說，想控制的人，基本上心理都缺乏安全感，而陷入失控的焦慮之中。想要找回掌控感並不能外求，只能向內找尋，回到自己身上去問：我到底在乎什麼？是他人的尊重？別人的認可？澄清誤會還回公道？不管在乎的是什麼，找回控制感最健康、最有效的方式，是向內自求：自尊自重，自我認可，自我安頓。

三、一個人被欺負的時候，到底可以為自己做什麼？

這個世界上有正義嗎？正義是個人屬性還是政治範疇？每個人對公平正義的標準都不同，你的正義可能不會是我的正義，法律所能做的僅是盡量貼近眾人的多數或平均值，不論立法如何完善，都無法達到每一個都滿意的標準。當周遭世界都背叛你，而你又孤立無援的時候，像莎蘭德一樣，你要如何幫自己扳回一城？

以牙還牙、以眼還眼？

對於伊斯蘭教徒來說，以眼還眼、以牙還牙卻是治理治安的有效準則，在阿拉伯國家，如果有偷竊行為，則會被斷手斷腳。有個真實案例發生在伊朗，當時有名婦女被一名男子潑流酸，而法官最後也用以眼還眼的方式判刑這名男子被潑流酸。殺人犯處以死刑也是類似的思維。

主張廢死，不支持死刑者的立場是：殺人當然是不可饒恕的罪刑，如果又用一樣的手段把他殺死，是以國家殺人，違反人權的價值觀，這是在自打嘴巴；只要法官不是神，誤判就一定會有；沒有解決根本的問題，我們消除的是罪惡，不是人本身等等。

反對廢死，支持死刑者的立場是：執行死刑才能

彰顯社會正義；犯人罪行重大就是該死；執行死刑才能滿足報應心理；不應該浪費納稅人的錢才去養殺人犯等等。

法律所宣稱的正義最終目的是懲惡揚善，難就難在即便法律條文清楚明列，善惡標準仍然難以界定、無從黑白分辨。因為沒有人是完美的人，一個人可能樂善好施卻懷有種族歧視，一個小偷劫犯卻慈悲為懷、按月捐款.....。

莎蘭德被律師侵犯後，第二次她準備周詳，錄下該律師雞姦性侵的變態惡行，第三次她配備齊全，伺機用電擊棒制伏該律師，並用性玩具狠狠的懲罰了該律師。典型的以小博大，弱者（女性）對抗強者（色狼）的成功範例。莎蘭德是自認怪胎的聰明高手，並在色狼身上進行報復性刺青，在他肚子上刻下「我是一隻有虐待狂的豬，一個強姦犯」。在電影情節的展限上，真是大快人心。我猜如果台灣舉辦廢死公投，而莎蘭德是台灣人，她應該會投票給反對廢死陣營。

伺機而動智慧反擊？

骨子裡還是「決不吃虧」的本質，就是本片女主角莎蘭德的作風，她應該是累積了太多憤怒，造成所謂反社會性格。諸葛亮的《心書》既是一部兵書，也是一部識人用人的權略之書。在書中，諸葛亮列舉了於國於軍有害的五種人，這五種人，現在通俗的說法叫「小人」。原文是：夫軍國之弊，有五害焉：一曰結黨相連，毀譖賢良；二曰侈其衣服，異其冠帶；三曰虛誇妖術，詭言神道；四曰專察是非，私以動眾；五曰伺候得失，陰結敵人。此所謂奸偽悖德之人，可遠而不可親也。

這五種人翻譯成白話文意思是說：私結朋黨，搞小團體，專愛譏毀、打擊有才德的人；在衣服上奢侈、浪費，穿戴與眾不同的帽子、服飾，虛榮心重、譁眾取寵的人；不切實際地誇大虛感民眾，製造謠言欺詐視聽的人；專門搬弄是非，為了一己私利而與師動眾的人；非常在意自己的個人得失，暗中與敵人勾結在一起的人。

本片莎蘭德遇見的律師應該是「專察是非，私以動眾」外加「伺候得失，陰結敵人」的小人。莎蘭德理直氣壯的以牙還牙去報復，不顧他人、任性而為、而且調查功夫一流，不需要受到社會規約束縛。但是她最後動用她身為駭客的超高技藝為自己終飽私囊，就算說她轉帳入戶的是對手的不義之財，但她納袋的

30億克朗畢竟是他人錢財，仍然屬於偷竊行為。這樣帶著私利的智慧反擊，仍然要回到「善惡的標準仍然難以界定、無從黑白分辨」這個最初命題。立場不同就帶出不同的觀點，每個人對公平正義的標準都不同，沒有人有資格振振有辭的說自己絕對是正確的。

忍氣吞聲？

《監獄風雲》這部戲周潤發想對因過失殺人入獄的菜鳥梁家輝，調教的主題：忍一時風平浪靜，退一步海闊天空。最終周潤發自己也做不到，忍無可忍之下他還是出手還擊，甚至咬掉監獄官的耳朵，只好加重刑期繼續服監。

忍耐、壓抑不只是會身體生病，心裡也會失常，忍耐與壓抑會造成失眠、胃潰瘍、血壓升高等生理病徵。忍耐與壓抑是有極限的，就像杯子滿了水就會溢出來，一旦超過了忍耐壓抑的界線，無法繼續忍耐壓抑就會爆發激烈情緒或失控行為。心理學家在這種時候喜歡談衝動控制，社會學家關心社會穩定、行為模仿或犯罪率，哲學家談的是正義的意義「拒絕參與統治的人，會被更糟糕的人統治」，而藝術家，比較關心暴力美學或人性幽闇與反撲。

所謂「衝動控制」是指知覺到自己在行動前的慾望，並能提前調控出合適的行動。通常越是目標導向的人，就越要注意「衝動控制」的問題，因為這種人太想完成目標，容易將妨礙他完成目標的人、事、物視為障礙，容易憤怒以對。要能衝動控制就要談談情緒覺察。情緒是心理的紅綠燈信號，情緒沒對錯，唯重掌握分際，情緒亮紅燈（情緒高漲）時，要暫停行為，等待情緒綠燈（情緒平穩）時，再去溝通或做決定。這種情緒調控的衝動控制並非忍氣吞聲，兩者最大的差別是忍氣吞聲的核心是「忍」與「吞」，而衝動控制的核心是「調」與「控」，前者是在情境中的受壓迫者，後者的主角是自己做為情緒的調控者。

別人打你的右臉，你該把左臉也給他打？

這是宗教家的慈悲為懷，宗教思維認為忍耐與壓抑本質上不同，忍耐讓人愈挫愈勇，為了理想、目標可以吃苦耐勞，壓抑卻是忽視內心的真實感受，也失去累積能量的機會，學習忍耐的工夫，等於為自己打造了通過人生考驗的鑰匙。

宗教與信仰並非等號，有些人心中有信仰，卻無關乎宗教。宗教性的寬恕與靈性安適感之間，有著密

切關係。寬恕在歷史、神學、哲學與心理治療文獻中均有其重要性。從信仰的角度來看，寬恕是一把解開創傷，使人得到心理癒合的金鑰匙，雖然不同信仰會產生出不同的寬恕方式，寬恕都會產生正向的心理健康及安適感。信仰本身會深深牽動個人的生活信念，個人信仰理念有助於生理、心理及人格內部的統整，與正向的心理健康有顯著相關。

小結

一直都失去對人相信的人，如何重新拾回對人的信任？這真是一個艱困的命題，沒有受過苦的人講的道理，經常會讓身陷水深火熱者嗤之以鼻。如果現實中有人也經歷過莎蘭德所經歷的種種，或許會在《龍紋身的女孩》影片中獲得療癒感，那麼上文所說的種種，就暫且以鼻嗤之吧！

創意玩生涯

終極審判，電車難題－在生涯中的思考點（上）

黃之盈 / 諮商心理師



一、前言：

生涯中的各種抉擇，是一項倫理議題。

過去，在生涯工作坊中，曾與學生們討論，當我們甫出社會，又沒有富爸爸、富媽媽，為滿足「馬斯洛金字塔中的最底層－生存（包含錢、一切開銷、吃飽穿暖等生活上的基本開銷）」的時候，你會因為保

有生存的基本條件，去做出怎樣的事？

有些學生表示，因為要賺大錢，所以想當車手，如此一來可以快速致富，又贏得同儕的景仰（當然是比較偏差但講出來好像比較炫）；又或是，單純想讓身邊的人開心，想要幫女朋友買IPHONE，為此他可以每天去工地打工，趕緊存到IPHONE的金額；有同學表示想要去搶銀行賺最快；其他同學表示不從事風險太大的工作，但想要快速致富，所以無論做出任何的活動，都會選擇縮衣節食以便盡快達成目標等。在生存的基本需求之上，常會逼的人覺得自己沒有什麼選擇，甚至是要被限縮選擇權，因此感到不自由，所以才會想到快速致富的偷跑捷徑。

二、馬斯洛的五大需求通通是個人幸福通關的價值密碼：

過去，大家熟悉的 MASLOW'S HIERARCHY OF NEEDS：生理、生存、自尊、愛與隸屬、自我實現、自我超越、在基本的生存方面如此，在其他需求方面，當孩子面對需求當前，思考路徑就變的很單一，例如：如果學生在目前的生涯目標是有人愛，可能的選擇向度就是過去看過家人付出愛的方式，或是看同儕、看韓劇、看他認同的價值觀為出發考量，例如：「想要有人愛我，那我就要付出更多，不管他喜不喜歡？！」（一廂情願過時的癡情偶像劇版本）「我想讓另一半感到很有面子！」「我想讓別人知道，女生和男生一樣好，即便我身邊沒有另外一半，所有的榮譽感都是我自己爭取的，這輩子也屬於我（出現自我肯定的成員）」「別人怎麼看很重要，這輩子就是不能做壞事，更不能因此上新聞（這樣的孩子道德發展從他律引發自律的階段有成功喔）」。

三、需求沒有對錯，端看行動影響他人與否

當時我對這些抉擇並沒有特別給予價值評斷，反倒是引導學生思考，生存需求未滿的情況下「想要先存錢，或者賺大錢本身，這些需求都不是個錯誤」但怎麼取得的手段，以及對社會的影響，就是種道德倫理議題的抉擇。如果你的生存條件，是需要基於違背倫理道德，或影響到他人的生存空間，讓他人受罪，或讓不相干的人等受罪。那你的時刻抉擇，都是不只關乎於你。

這是當時那堂課中，我希望拓展學生對生涯的思維，不侷限在自我的布局，而是能夠拓展與他人的關聯、與社會的關聯。

四、電車難題的隱喻：

電車難題讓我想起這門課程中的討論，也許可以更細緻和引發學生的生活事件連結。電車難題的隱喻包括「無論你是不是列車長，生而為人，你從未只是一個人，你的抉擇不只是開車這件事情，而是人命關天的時刻決定。」電車的兩難問題牽涉到的是「群體利他」和「自身利益」之間的關鍵抉擇！在這套桌遊設計中，設計了嬰兒、小學生、科學家、疫苗專家、老年人還有科幻或虛構等腳色，增加桌遊趣味性之外，也增加我們對不同腳色的刻板印象，釐清危急時刻的抉擇，遊戲中運用不同腳色和不同數量，從年齡、腳色、職業、社經地位和條件，以及對世界的貢獻程度，讓抉擇設置多一點的思維作為「前提」考量。

五、電車難題的原始故事版本：

失速電車，列車長的抉擇。

當列車的方向盤在你手中，你會讓電車步入左邊還是右邊的軌道呢？

條件一，左邊軌道綁著五個人動彈不得，但另一備用車道有一個無辜的人在掃地，你會選擇向左還是向右。

條件二，你站在天橋上，看見五個人被綁在鐵道上可能被撞，你可以推動天橋上一個胖子，阻止這一切的發生，你會把無辜的胖子推下去嗎？

這一系列的討論，分別為不同的學者作為探討，包括器官移植手術，記得朱迪思·賈維斯·湯姆森提出若有一名健康良好的人，他摘殖器官可以拯救五位需要器官移植的病患，那麼，我們要犧牲一位健康良好的人，拯救生命垂危的那五位病人嗎？我們身為醫師，在權力在握之時，到底有那些抉擇？這正是道德和倫理的邊境抉擇。

在「終極審判，電車難題」這套桌遊中，體驗的過程其實是很歡樂的。在遊戲中，玩家互相廝殺的對話就是雙方陣營不斷“說服”抉擇的列車長：「撞下去啦」「老人就快要死了，撞下去」「小孩對社會沒

貢獻，撞下去」「疫苗研發專家，跟我無關，我又沒得病，給他死沒關係」這樣的“歡樂”氛圍中，顯得格外反諷但卻是寓意深重！（完整文章及桌遊內容，待下期續文分享）

生涯研究點閱

知機應變：運用易經的隱喻建構生涯修煉的主體性

彭心怡 / 中國文化大學推廣教育部兼任助理教授、擺渡人生設計
生涯發展顧問

劉淑慧 / 國立彰化師範大學輔導與諮商學系教授

廖冠婷 / 高雄市文德國小諮商心理師

張嘉惠 / 擺渡人生學校專案經理

洪瑞斌 / 中國文化大學心理輔導學系教授

工業4.0時代來臨引起全球經濟與環境的快速變動，生涯發展的軌跡也從線性轉變成非線性的型態，傳統產業的轉型或汰換以及新興產業的崛起，直接影響許多在職者、轉職者或是社會新鮮人的職涯路徑。基於第一作者十多年從事職涯諮詢工作之觀察，求職者面對求職失利的處境時，較多呈現對自己擁有的經驗和技能在目前的職場環境下找不到理想工作的無力感狀態，甚至停滯不前，就算獲得許多產業發展趨勢的訊息，卻仍不知道如何將自己擺在理想的位置。然而生涯發展是連續不斷變化的過程，人不是被動的受環境制約，而是能主動地去思考、去計劃，進而改變環境、創造環境（金樹人，1997），因此該如何引導個人從生涯客體變為主體，開展出自主性並知道如何在處境中活出專屬與獨特的自己，並彈性與順應的態度調整自己的生涯抉擇與發展是研究團隊所關切的課題。

「生涯之學即應變之學」（金樹人，1997），生涯發展是一動態的歷程，同時也蘊含著創造性轉化的意義。強調「陰陽轉化、生生不息」的東方變易哲學《易經》在繫辭下傳第一章就有提到：「剛柔相推，變在其中矣」所蘊含著「轉化」的核心意義，《周易正義》提亦到：「夫易者，變化之總名。」（郭建勳，2003），從字面上看來，易是「日」與「月」的組合，象徵著日月交替、陰陽的變化（段玉裁，2008），《繫辭上傳·第一章》：「易簡而天下知

理得矣。天下知理得，而成位乎其中矣。」（郭建勳，2003），故若能明白天地變化的道理，就能在天地之中確定自己的位置。

先前已經有《易生涯》、《易能卡》、《網路加值易能卡》嘗試將《易經》因應變化的道理融入生涯發展主體性的觀點，從而發展一套有助於個人與助人工作者的生涯諮詢模式。彭心怡的博士論文即研究道家思想與《易經》乾坤兩卦的隱喻故事如何運用在就業諮詢與生涯諮商輔導實務中，而在後續的助人工作過程，也積極設計《易生涯》諮詢介入工具，協助個案在《易經》智慧的頓悟中規劃自己的生涯行動策略。而廖冠婷諮商心理師則研發《易能卡》，運用後現代敘事觀點結合《易經》強調狀態、時機、人情以及趨吉避凶的思維，引導個人透過覺察自身的處境，發展獨特的能力價值進而轉化困境。之後，劉淑慧教授進一步研發《網路加值易能卡》，將《易能卡》的64個卦象隱喻牌卡結合華人生涯網的資訊功能，包括圓夢平台的生涯行動日誌功能、社交交流功能，以及寶藏交流的64卦解說資料，協助使用者在置身處境中展開籌劃的方向與行動。

本研究嘗試將《易生涯》與《網路加值易能卡》加以整合並精緻化，使之相輔相成地深化《易經》哲理在生涯上的應用，從而發展更精緻的《易能生涯之生涯修練與實踐模式》。此模式將藉由生涯敘說、四季循環和天地人隱喻、易經卦象對於洞悉處境的啟發、易經卦象對於啟動能量的啟發以及連結隱喻與生活世界等一系列覺察、反思與對話的流程，促進個人在其與置身處境交互關係中持續反思，在每一次呈現自己與他者及整體局勢打交道的經驗中，去反思自己的置身存在，並回到生活世界，展開新行動、新經驗。冀期未來持續透過不斷的研究與實踐，體現人存在於天地之中的智慧之道。

【關鍵字】 易經、隱喻、生涯修練、生涯主體



Paper2. 優勢取向生涯探索團體 對大學生幸福感與生涯希望感 之影響研究

酒小萍 / 張老師基金會台北分事務所 諮商心理師
王玉珍 / 國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系教授

研究動機

二十一世紀是個多變的環境，彈性與多元，代表有更多的選擇，每個生涯的轉換，同時代表著風險與機會。大學生面臨著生命中第一個重要的就業選擇，猶如即將航向汪洋的小船，如何在不確定中，看到機會與資源，更有信心航向未來，就有其意義與價值。正向心理學的提出，為心理學注入一股新的力量，強調心理健康、重視如何讓生活更快樂、更幸福與更有意義的研究逐漸興起，哈佛大學所開設的『正向心理學』成為熱門選修課程，顯示出正向心理學內容符合大學生的需要：希望擁有更快樂、更美好與更幸福的生活。

一般以愉悅的生活、投入的生活與有意義的生活來定義快樂的層面，而要達到這種狀態，需要辨認自己與善加運用自己的優勢與天賦能力（Seligman, 2002）。優勢本位諮商（strengths-based therapy, SBT）與優勢中心治療（strengths-centered therapy, ST）即是幫助當事人重新看到自己的優勢與力量的諮商介入方法。研究者基於對正向心理學的偏好與實務工作的興趣，擬以相關理論為基礎設計一套生涯探索團體，探討該介入方案的影響，供對正向心理學、優勢取向有興趣的實務工作者參考，最後並綜合本研究團體執行之經驗與學員參與回饋，提出針對大學生優勢為主的生涯探索團體，供相關實務與研究者參考。

本研究中所指的優勢取向生涯探索團體，係參考Smith（2006），Wong（2006）、王玉珍等（2011b）、王玉珍等（2011c）、王玉珍（2013）與王玉珍（2018）所建構的優勢取向諮商模式（Strength-Centered Counselling），設計一套共6次18小時的團體方案。經由優勢的探索評估、深化覺察、改變與行動四個巨集，萃取參與者的優勢、探索志向、描繪願景與展開行動計畫，透過敘說與重新建構、在生活運用優勢與找到意義感以達到賦能的效果，增進信心。

幸福感 (well-being) 是一種個人主觀經驗，依個人幸福觀，對自己存有狀態之整體感受，本研究係採用『中國人幸福感量表 (簡版)』 (陸洛，1998；Lu, 2005) 為測量工具。生涯希望感為個體相信自己可以達成目標，對未來的正向感受，係採用『大學生生涯希望感量表』 (黃秀霜、陳惠萍、甘孟龍，2014) 為測量依據。大學生指年齡在20-25歲間，就讀大學三年級以上未畢業的大學生。

研究目的與方法

本研究目的為發展一套適合大學生之優勢取向生涯探索團體介入方案，探討此方案對於幸福感與生涯希望感之影響情形；並了解大學生參加優勢取向生涯探索團體的經驗與收穫。

本研究採量化分析為主，質性分析為輔之準實驗設計法。在量化資料的分析是以團體方案為自變項，研究參與者在『中國人幸福感量表 (簡短版)』與『大學生生涯希望感量表』得分為依變項，測量得分愈高即表示幸福感或生涯希望感愈高。在成員參與經驗中，研究者提供自編團體回饋問卷，了解參與者對於團體的幫助程度，投入程度與喜歡程度。在團體結束後，對團體進行方式與滿意度等進行評分。質性分析主要來自三部分，其一為量化資料搜集完成後，以立意取向邀請研究參與者進行訪談，與協同帶領者之經驗分享。其二為成員每次團體參與後回饋的內容，第三部分為成員針對整體收穫、生涯議題轉變與建議事項與後續所需的探索需求等提供回饋。

研究介入方案中的實驗組的對照組則是以生涯適配論為基礎，使用生命盾牌、生涯興趣量表、職業興趣組合卡、職遊旅人、平衡單與生涯彩虹圖等進行探索，共6次18小時的團體介入方案。徵得同意之實驗組成員共10人，對照組為11人，唯實驗組有一位成員在第二次團體因故退出，故實際完成本研究之參與者共有20人。而未被邀請參與研究之報名者，研究者另行安排一日生涯探索工作坊，由擅長生涯輔導，熟悉優勢理論與實作之諮商師帶領。

在量化資料主要為參與者在兩份量表前後測差異的分析，先進行描述性統計，再進行『二因子變異數分析』了解兩組資料在時間與團體別之間是否有差異。同時，佐以研究者自編每次團體後成員對團體的幫助、喜歡與投入程度之評分，進行平均值之比較與分析；訪談所得的資料，先謄寫逐字稿與編碼後，由研

究者撰寫為整理經驗的文本，邀請協同分析者共同檢驗，再由受訪者進行檢核以維護資料的正確性與客觀性，回饋問卷的質化資料的分析是在資料編碼後，使用歸納方式進行整理。分析過程中，也輔以團體帶領者之團體紀錄與反思為參考，並請協同分析者協助分析檢核。

研究結果

一、兩組介入方案對幸福感之立即輔導效果：兩組參與者在『中國人幸福感量表 (簡短版)』前後測統計分析結果兩組間提升差異未達顯著，但都有立即輔導效果。在樂觀、社會承諾、正向情感、身體健康、自我滿足、工作成就，活得比別人好與樂天知命等六個分量兩組提升差異未達顯著，但都有立即輔導效果。

二、兩組介入方案對生涯希望感之立即輔導效果：兩組參與者在『大學生生涯希望感』量表前後測統計分析結果顯示，兩組介入方案間差異未達顯著，但都有立即輔導效果。在生涯目標定向、生涯目標路徑與生涯目標堅持等三個分量表兩組間提升差異未達顯著，但都有立即輔導效果。

三、參與者每次團體回饋分數整理：優勢取向組參與者在『幫助程度』評分，除了第六次對照組得分略高外，其他5次皆高於對照組；在『喜歡』與『投入』程度的回饋上，優勢取向組普遍高於對照組。

四、質性資料整理依訪談結果，整理為文本；參與者書面回饋資料，則依回饋內容主題分類與歸納，與團體歷程，帶領者反思進行整理與討論。

綜合討論

一、優勢取向生涯探索團體對大學生生涯議題的輔導效果：優勢取向團體介入後，成員了解生涯是全面生活的規劃，不再執著於職業的選擇，感到更為寬廣與自由；將優勢、熱情也列入生涯規劃中；體會到職業與興趣並非不能並存，找到兩者並存的位置。如感受到更有自由、更篤定、更有方向。對自己的價值觀與因應模式有所澄清與更為確認，也因為團體中分享與被接納變得更為自信與自在，因為知道自己擁有了優勢力，對未來更具信心，覺得更可以掌控。

二、優勢取向生涯探索團體對大學生幸福感的立即輔導效果：兩組介入方案在量化分析結果上雖無顯

著差異。但質性資料分析後，兩組介入所影響的幸福內涵有略所不同。兩組成員皆出現開心、愉悅、溫暖、開放、信任等正向的情緒。從團體歷程中來看，優勢取向組成員回饋中看到，成員的學習較為多元，透過生命敘說過程中，對內在有更多與深的探索，但對於外在工作環境的探索與未來的規劃較為不足。對照組的學習主要來在成員間的情感支持與普同感，對工作世界探索與了解，願意去採取行動與嘗試，但較少生命經驗的探索與整合。研究者認提升幸福感提升未達顯著差異之可能原因如下：

1. 優勢力的覺察、深化與多元觀點對幸福感的影響：優勢取向組成員探索意義、體驗到自己擁有優勢，對於自己更有信心、對未來更可以掌控、有信心，運用牌卡的視覺化效果讓優勢變得更具體，成員從高峰與低谷經驗中萃取優勢，運用團體中的人際回饋與多元觀點深化優勢、利用卡片的排列組合進一步詮釋優勢的展現與應用，最後一次團體中，邀請成員挑出未來生活所需具備的優勢，這些方法都是鼓勵成員發展更多元的優勢觀點在生活中使用與發展優勢。

2. 優勢力的培養與實踐：優勢取向組透過家庭作業的書寫，培養出樂觀、感恩與多元的觀點，生活中有更多正向情緒。對照組雖然並沒有刻意培養優力，但在六次團體中不斷面對生涯困擾，透過不同的生涯工具的刺激，也慢慢培養出面對未知、不確定的勇氣。雖非對照組方案規劃中的主題與學習目標，但成員在六週醞釀之下，也意識到生涯的無常與多變，更要把握機緣的彈性。

3. 團體動力產生的正向情緒對幸福感影響：兩組介入方案皆為團體，兩組團體頗多回饋是認識新朋友的開心的正向情緒。從每次團體回饋中，看到成員收到他人回饋、從成員間的人際學習、敘說自己經驗中的情感宣洩、與具有相似議題成員的普同感，感受到彼此間的溫暖、支持、開放、信任與接納等正向氛圍等正向情緒的影響。這些源自Yalom (2001) 所提到的團體的療效因子所造成的輔導效果，對幸福感提升有所助益。

4. 以正向心理學作為方案設計基礎：本研究方案主題包含幸福經驗、高峰經驗、志向與夢想探索與美好的未來等，在經驗回顧與分享中，觸動成員正面的情緒。在谷底經驗的優勢探索中，發展出對負向事件中看到自己所擁有的韌力，從團體

中成員多元觀點，也有助於成員發展出新的視野與框架。在團體帶領的過程中，不用「問題」描述成員的困擾、營造開放、理解、不評價與接納的團體氛圍。從質性資料中也看到，成員從書寫加家庭作業的經驗中，也產生正面的情緒與能量，這些都是正向心理學所強調的正向情緒與幸福感。對照組雖是現代取向，探索工作與興趣的適配性，但相同的帶領者，有類似的團體氛圍。

4. 兩組介入方案幸福感內涵不同之處：依據量表顯示主要差異為對照組成員對未來較為樂觀，推測可能與對照組中對於外在環境探索較多、也鼓勵成員可採取行動，進一步探索有興趣的職業。也因為團體結構與進行方式較為穩定，團體中的正向氛圍的貢獻。優勢取向因為單元時間被分割，沒有時間討論未來有更多的敘說與討論有關。

對照組社會承諾提升的原因，可能與成員在團體中提出擔任「志工」可以了解職務，也是整合興趣與工作的方式，也對「社會承諾」提升有所幫助。

對照組在「對生活中的事情產生的好的影響」上的得分較前測為低，推測可能來自學業的壓力、生涯工具測評結果結果不一致造成更多混淆或負向情緒。優勢取向組成員在完成好運日記與感謝信的過程中，發展出多元的眼光，有意識地覺生活中正向的部分有關。

三、優勢取向生涯探索團體對大學生生涯希望感的輔導效果：本研究之結果顯示，兩組介入方案對於大學生的生涯希望感皆有輔導效果。兩組雖在統計上沒有顯著差異，但在質性資料分析發現，發現兩組介入所影響有略所不同，優勢取向組在目標堅持上的提升較對照組明顯。

1. 優勢特質探索與深化對於生涯希望感的輔導效果：對優勢的理解、在生活中運用優勢、找意義感與熱情，提升生涯召喚、思考願景與優勢的肯定式探詢，對於提升希望感有正面的影響。此外，在本研究所使用的優勢力中，其中生涯管理力的夢想企圖等優勢力的運用與展現，也對於希望感提升有輔導效果。

2. 高峰經驗與低谷經驗的探索優勢，與希望理論內涵呼應：過去成功經驗有助於未來達成目標的信心 (Synder, 2002)。在希望發展策略中，面

對困難時，可以沉澱自我，找到生命的熱情、利用復原計畫，檢視與提升自己克服困難的堅持力，此策略與優勢取向團體中，在低谷經驗探索優勢中，主要為協助成員發展復原力，發展對逆境不同的視野，同時也更有自信面對困難與障礙。優勢取向團體中的幸福經驗與高峰經驗，皆是邀請成員找到過去正向、成功或美好的經驗，觸動參與者正向情緒，同時團體中友善、支持與信任的氛圍，成員的情緒狀態為自信與自在，對設定目標評估達成性也會較高。負面經驗的探索，有助參與者發展出面對困境的能力，可以不同眼光看待逆境。

3.描繪未來生活樣貌，夢想變得具體可行：優勢取向組從幸福經驗，高峰經驗與低谷經驗中的探索優勢經驗中，成員開始思索這些生活經驗生涯發展的連結之處。在志向與未來的生活的描繪單元中，對於所想要擁有的生活樣貌更為具體，也在成員彼此的祝福之下，豐富未來生活的樣貌。

4.團體療效因子對生涯希望感的影響：本研究以團體介入方式，從成員的回饋中發現，成員對於具有相同關切主題，類似情緒間的成員互動，感受到正面的情緒，團體中人際學習、提供回饋與溫暖，支持與肯定，都有助於正向情緒，都有助於生涯希望感的提升。此外，如成員菁凌的經驗中，在他人的回饋與支持中，產生對於未來生活的可能性與可行性。

5.兩組介入對生涯希望感影響不同之處：優勢取向組成員在生涯目標堅持的輔導效果對照組為多，檢視量表的題目為面對挫折，困境克服能力、與將阻礙視為挑戰，用成功經驗為自己打氣等等，面對困境的復原力與正向眼光等。優勢取向的介入方案，對於培養面對挫折的復原力，與發展多元觀點，用正向眼光面對挫折與阻礙的幫助，較對照組為高。推測除了團體中有多元觀點呈現，第四單元中從低谷中找到復原力有關，好運日記等家庭作業有所助益。

四、建議方案：研究者依據本次實驗方案的執行經驗，提出修正後建議之優勢取向生涯探索團體方案，每次 2.5 小時、8 次共 20 小時的團體方案。說明如下：

1.增加優勢初體驗單元：優勢力展現是需要生活

脈絡的、與生活經驗關係密切。此單元使用青少年優勢力卡中的具體描述卡，從體驗過程中，理解優勢力，並為優勢萃取暖身；增加優勢書寫，鼓勵成員使用優勢與展現優勢。

2.增加行動計畫單元：美好的未來畫上團體的句點，但無發展具體行動計畫與討論。最後一次則以預計的障礙、阻力、時間與行動等內容進行討論與分享，成員見證彼此夢想計畫，未來更具體可行。增加優勢力發展的行動計畫，深化優勢的學習。

3.增加興趣與職業的探索：考量大學生就業的需要，擬利用生涯興趣量表與職遊旅人牌卡，但不用「適配」的概念，鼓勵與經驗連接的探索。並提供網站資訊，豐富成員對於職業認識增加對職業世界的探索。

4.以家庭作業為團體暖身：以每周家庭作業的討論與分享作為暖身。降低藝術創作的的使用。

5.使用提問卡取代學習單：使用青少年優勢利卡中的提問卡，請成員討論前，選擇發現、深入覺知與應用等三階段的卡片，在分享過程中彈性使用。

6.團體時間與次數的調整：團體有大量情感的流動，需要專注力，每次3小時團體略顯疲憊，故調整為2.5小時。另外，六次團體的團體信任感與熟悉感已建立，對於團體進行模式較為適應，增加為八次，團體動力與療效因子更能發揮效益，且較停課影響。

研究結論

一、在幸福感的輔導效果：實驗處理後，優勢取向組與對照組的參與者在「中國人幸福感量表（簡短版）」量表前後測得分統計分析結果顯示，兩者間並沒有顯著差異，但都有立即的輔導效果。

二、生涯希望感的輔導效果：實驗處理後，優勢取向組與對照組的參與者在「大學生生涯希望量表」前後測得分上，經統計分析後，兩者間並沒有顯著差異。但兩組對於對於生涯希望感提升都有立即的輔導效果。其中，生涯希望感提升的主要來源為「生涯路徑」與「生涯目標堅持」。

三、成員參與優勢取向生涯探索團體之經驗及收穫：依據質性資料分析顯示，成員的收穫為對於優勢力的探索、覺察與運用。對於自己擁有優勢力有助提

升正向情緒、降低焦慮等負面情緒，增加自信與接納自己；發展出多元的觀點，可以用不同觀點看待負面經驗。在生涯發展的想法上，從職業選擇拓展成為生活方式的選擇，興趣與職業可以整合、生涯選擇更為彈性更具可能性，對未來的生活樣貌更為明確與具體，培養出正向眼光。在團體的學習中，成員的收穫包含普同感、人際學習與多元觀點。

【主要參考資料】

- 王玉珍 (2009)。雙生涯女性優勢中心生涯適應諮商模式之建構與驗證。國立臺灣師範大學教育心理與輔導研究所博士論文，未出版，台北。
- 王玉珍 (2011)。青少年目的感經驗之探究。*教育心理學報*，49 (3)，437-459。
- 王玉珍、田秀蘭、朱惠瓊、葉寶玲 (2011)。優勢中心取向諮商之諮商歷程與療效內涵探究。*教育心理學報*，42 (4)，631-654。
- 王玉珍、田秀蘭、吳麗琴 (2011)。雙生涯女性優勢中心生涯適應諮商模式之建構研究。*中華輔導與諮商學報*，29，1-35。
- 王玉珍、葉倪秀、酒小萍、王詩敏、林欣儀、張至行、洪子喬、葉亦芷 (2017)。青少年優勢力卡。臺北：心理。
- 林欣薇 (2015)。優勢中心取向生涯諮商經驗之敘說研究~以專科生為對象。國立臺北教育大學心理與諮商學系碩士論文，未出版，臺北。
- 金樹人 (2011)。生涯諮商與輔導 (重修版)。臺北：東華。
- 陸洛 (1996)。中國人幸福感相關因素之探討。行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告。
- 黃秀霜、陳惠萍、甘夢龍 (2014)。大學生生涯希望量表發展之研究。*教育研究學報*，48 (1)，23-44。
- Gelso, C. J., Williams, E. N., & Fretz, B. R. (2014). Working with strengths: Counseling Psychology's calling. In their book: *Counseling Psychology*(3rd)(pp.157-178). Washington, DC: APA.
- Jones-Smith, E. (2012). *Strengths-based therapy*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Jones-Smith, E. (2014). *Strengths-based therapy: Connecting theory, practice and skills*. London.
- Lu, L. (2005). In pursuit of happiness: The cultural psychological study of SWB. *Chi-nese Journal of Psychology*, 47, 99-112.
- Peterson, C., & Park, N. (2009). Classifying and measuring strengths of character. In Lopez, S. & Snyder, C. R. (Ed.), *The oxford handbook of positive psychology* (pp.25- 33).New York, NY: Oxford University Press, Inc.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). *Character Strengths and virtues: A handbook and classification*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Rashid, T., & Seligman, M. (2013). Positive psychotherapy. In D. Wedding & R. J. Corsini (Eds.), *Current psychotherapies (10th ed)* pp.461-498. Belmont, CA: Cengage Learning.
- Schutt, D. A. (2007). A strength-based approach to career development using appreciative inquiry. National Career

- Development Association.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology: An introduction*. American.
- Seligman, M. E. P., (2009). *真實的快樂* (洪蘭譯) 臺北：遠流 (原著出版於2003)。
- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60, 410-421.
- Smith, E. J. (2006). The strength-based counseling model. *The Counseling Psychologist*, 34(1), 13-79.
- Smith, E. J. (2006). The strength-based counseling model. *The Counseling Psychologist*, 34(1), 13-79.
- Snyder C. R. (2000). *Handbook of hope: theory, measure, and applications*. San Diego, California:Academic Press.
- Wong, Y. J. (2006a). Strength-centered therapy: A social constructionist, virtues-based psychotherapy. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 43(2), 133-146.
- Wong, Y. J. (2006b). The future of positive therapy. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 43(2), 151-153.
- Yalom, I. D. (2001). *團體心理治療的理論與實務* (方紫薇、馬宗潔合譯)。臺北：桂冠。(原著出版於1995)

生涯快訊

(一) 好書推薦

《剛剛好，的生活》

鐘穎 / 高雄中學輔導主任



(圖片來源：博客來)

作者：約翰·納許 John Naish
譯者：許美鸞、黃孝如
出版社：方言文化
出版日期：2017/03/30

為越來越多的慾望劃下句點，就是幸福的秘密。我們的大腦在演化的過程裡被形塑成追求新奇、想佔有更多的器官，這讓人類在不長不短的6000年文明史裡走到今天這個地步。很少人明白，我們已經擁有得太多了。在這個時代，哪怕物質再不豐足也不能免於擁有物氾濫的危機，因為不論薪水再低我們都會有一支手機，它提供的資訊量大大超過了我們能負載的，但是我們還是想要擁有更多、更多，無法意識

到我們的生活已經被海量的選擇給淹沒，以致於我們深陷焦慮之中，根本難以選擇。易言之，太多的自由讓我們失去了自由。

生涯發展與探索多半注重在自我的意識的層面，關注在生涯的前半期意識自我的實踐，進入到了生命的中後期，從超個人心理學的觀點來看，人就必須找尋更深層真我。

《活出最真的自己：解開真我密碼，遇見百分百新人生》一書在生涯發展領域的書籍當中，算是較帶有超個人心理學色彩的生涯書籍。作者認為每個人都擁有「真我」，作者將真我定義為：在個人獨一無二的特質之中，蘊藏創造生命價值的潛能，最核心、最根本的自己，會自然而然地對這個世界產生貢獻，人不是電腦，偏偏這是我們用來理解自身的強大比喻，甚至成為專斷的象徵。我們用數量來自我界定，學生時追求分數高低，工作後追求薪水高低。就連休閒時也不例外，一個景點追過一個景點，別人去過的地方我一定要打卡，別人沒去過的地方我更要照相。連放鬆的時候都在競爭，這樣強大的驅動力使我們疲憊不堪，像是一場永遠不會結束的軍備競賽。電腦可以負擔這些，因為這是它被設計出來的目的。它幫助我們蒐集、整理初步的資訊，然後我們才有餘裕做決定。但當代人卻不滿意它的服務，只想跟上它的速度。

如果你也有跟我一樣感想，那麼一定會認同作者說的，我們被各種力量龐大的工業包圍，而它們用越來越多或明或暗的說服方式，誘使我們想要某些東西，為獲得那些東西而工作、購買更多東西。當我們花了所有時間和經歷在追求那些東西的時候，我們已經耗盡了自己，以致於我們根本無法享用那些東西。這就是當代消費主義帶給我們的痛苦與危險，他不僅對我們的生活有害，對整個地球及其有限的資源都有害。

我們已經走了很大一步，我常想，如果馬克思還在世，他會怎麼評論這個世界？因為巨大的生產力早已滿足了人類的所有基本需要，何以我們沒有像共產黨人所嚮往的那樣，改追求更加精神性與道德性的東西？社會文化是一個重要的因素，它鼓勵我們消費，為一兩個新增加的功能和新推出的顏色去購買原本就已經有的東西，並用品牌結合個人的認同，讓我們相信只要擁有該品牌的東西，你就可以跟別人不一樣。我們的演化機制也鼓勵如此，否則突如而來的災荒會讓我們在1萬年前就被淘汰。擁有的多寡，攸關我們

生存機率的大小。我們一直沒有意識到，擁有的東西其實已經夠了，好好享受生活的時機不是未來，而是當下。

作者約翰·納許（John Nash）透過親身的實踐及觀察，為我們整理出「剛剛好」的七大面向，我很喜歡這本書的原因是，他提供了很多有說服力的調查研究，讓我們發現人性的荒謬。

一、【資訊】

人類的大腦是被設計來吸收資訊的，因為當我們理解了一個新觀念時，大腦會釋放一股鴉片類的化學物質，促此我們感到興奮和開心，因為這讓我們領先競爭者一步。然而新奇經驗的邊際效益會逐漸遞減，所以媒體廣告業的工作就是，向我們推銷更能迅速引爆反應的刺激。這造成的問題是，我們會對新奇感上癮，同時縮短我們注意力的持續期。資訊接受越多，我們理解得就越少。資訊過多產生的壓力傷害了我們親密關係的品質、造成失眠，也讓我們懷疑自己的決策能力。可怕的是，我們的因應方式是去搜尋更多的資訊，來瞭解這是怎麼一回事。

資訊越多的時候，我們越難善用資訊。如果架上只有3款零食，你下決定的時間會遠比架上有35種來得快。電視頻道只有老三台時，大家都覺得日子單純而美好。但頻道開放至100台後就不是這麼回事了，我們轉台的時間大增，但怎麼樣都沒有值得欣賞的節目。更不用說智慧型手機這樣的新科技，它更是不利於人們的正面互動，明明就坐在隔壁辦公室，我們卻還要用line跟對方聊天，不願走過去面對面。當通訊軟體越是方便，我們的生活就容易受到別人的濫用。麻省理工學院的調查就發現，手機是我們最痛恨的現代工具。不過，手機也是我們最怕弄丟的工具。

英特爾公司所做的研究發現了更多誤用手機的證據，有1/5的人承認會故意遲到，因為可以在最後一分鐘用手機更改時間；有3/4的人則說，擁有手機會讓他們與朋友碰面的時間更有彈性，易言之，他們會故意遲到，卻不承認。因為手機，我們會誤以為別人的人生比較有趣，因此不願意活在當下。作者提醒我們有必要實行資訊節食，要知道廣告行銷的資訊特別有害，因為它們被設計的目的是用來讓我們對自己的生活不滿意。此外，也別讓電腦處於隨時收信的狀態，讓它每隔90分鐘自己收一次信，以免生活不斷地被信件的聲音所打斷。

二、【食物】

除了甜味是嬰兒時期就有的特殊偏好外，其他都是後天學來的，因此只要有新的味覺經驗，我們的慾望就會增加，甚至因此愛上原本不喜歡的滋味。人類一直在預期飢餓來臨，所以會以不斷地進食來解除身體的警訊。我們知道何時開始，卻不知道何時停止，這就是我們的特性之一。

當吃下甜食或油脂類食物時，大腦會分泌化學物質來犒賞自己。僅僅想到冰淇淋，我們的大腦愉悅區就會有反應，就跟吸毒者看到毒品照片時的反應一樣。身體對減肥也有強烈的反抗機制，只要它覺得狀況不對，就會減少新陳代謝並降低體溫，來減少脂肪的燃燒。這是為什麼減肥者很容易放棄的原因。針對31個長期臨床研究所做的分析發現，就長期來說，節食是沒有用的。五年之內有2/3的人不僅復胖，而且體重還增加了。如果當時不節食，至少還能維持原有的體重。節食法之所以會失敗，就是因為這些方法都把注意力放在食物上。

好的減肥法應該放在進食習慣的改變，例如細嚼慢嚥，因為大腦需要20分鐘來發出飽足的訊號。每吃一口的空隙最好放下刀叉，好好聊個天。一個人吃也比一群吃來得好，因為在團體用餐時，我們會不自覺吃得更快、更多，避免食物被他人吃光。菜色越單調越好，不然追求新奇的大腦會要你吃進更多食物，嚴守用餐時間、充足的睡眠也是好方法。

三、【財物】

我們以為物品會帶給我們更美好的生活，其實根本不會，心理學把它稱為「享樂適應」。跑車、遊艇能給我們的快樂感非常短暫，許多人解決的方法是再買新的，結果是花另一筆錢把它們堆在碼頭和車庫裡。人類自古以來就喜歡蒐藏物品，考古學家發現，新石器時代出土了大量石斧，其需求量遠遠超過原始人類的合理數量。因此唯一的可能性就是，這些東西是做為蒐藏品而存在，用來炫耀他們自己的手工技藝。

當購物者看到商品準備購買的時候，腦內會釋放多巴胺。然而交易一旦完成後，通常只剩下後悔。由於我們大量地囤積新商品，反而促成了個人倉庫這個行業的興起。這本身就是一件弔詭的事，因為這代表我們買了太多根本用不到的東西。就連將二手物品捐贈出去都很難，每個國家或弱勢團體都收了太多廢棄物（有時甚至是全新的），以致於無法再負荷。二手

交換現在變成新的交易方式，而且也是值得推崇的環保方式。但買東西前最好先問問自己是否真的需要，還是想要？否則不要購買。購買不持久的東西會使我們必須做更多工作、賺更多錢，然後買來的東西又成為堆積在角落的煩惱。

提倡儉樸、少用塑膠貨幣，以及選擇逛街對象對克制物欲很有幫助。加拿大的一項研究就發現，我們很容易為了維持自我形象，而在他人面前花較多錢。如果只有自己一個人或跟親戚買東西，往往會挑選便宜的（因為家人會監視我們）。此外，作者還呼籲我們不要再送禮了，因為禮物在這個時代已經失去了情感意義。在英國，榮登不想要禮物榜首的就是糖果和巧克力，有1/4的英國人承認，自己會送給親友明知對方從來不會使用的東西。手寫卡片、一個承諾、一場旅行或上課，乃至以收禮者名義所做的捐贈都可以替代送禮。

四、【工作】

工時過長不是工作，而是苦役。我們的文化推崇拼命工作的人，誰最晚關燈，誰就最有男子氣概。工作狂的問題是想逃避其他層面的生活，也就是逃避對那些生活層面的管理責任，例如親密關係、或自己的感覺。野心掩蓋了重大的人生問題，瘋狂工作變成了情感的逃生門。很少人願意承認，公司生活其實比家庭生活來得順心愉快，你要秘書給你一杯咖啡，比要女兒給你一杯咖啡簡單得多。德國的心理學研究也指出，人們會因為缺乏性生活而賣力工作，然後因為過度投入工作而沒有性生活。缺乏性生活的人需要尋找受挫的出口，工作就是一種方式。這在夫妻關係裡很容易形成惡性循環。

少固然是少，多也是少，只有「知足」才是多。美國的研究指出，即使是富比士大富豪榜上的人（資產達一億二千五百萬美元以上），他們對生活的滿意度也只稍高於一般人而已。此研究也發現，一個人收入增加十年之後，會和沒有加過薪的人一樣不滿意自己的生活。對中了樂透的人來說，只要過了一年，其生活的滿意度就會回到原點。錢太多也會形成心理問題，超級有錢人通常會把憂鬱不安歸咎於外界，他們會用錢去購買讓自己更舒服的財物或服務，拒絕承認自己有任何心理問題需要調整，易言之，他們期待問題可以透過消費（包括購物、不停換心理治療師）來處理。他們似乎只會一種解決之道，那就是用金錢來

搞定每件事。

各項研究都共同發現，不論在哪個國家，只要所得超過中等收入標準，你對生活的滿意度就會達到頂峰，超過之後越努力賺錢，越徒勞無功。另有研究指出，收入大幅超過平均所得之後，只會讓人在各種聚會中碰到滿腹苦水的人，收入越高，牢騷越多，而且越會抱怨時間不夠用。原因就出在於：當人們有了更多錢之後，就會認為自己可以利用時間再賺更多錢，因此時間越來越少，進而氣自己擠不出多餘的時間。這會影響其他的心理層面。

作者告誡我們，對工作全力以赴是不可能的，那完全是一種妄想。但是調查卻發現，有80%的人在擔心這件事。他的建議是，我們最好抗拒升遷的誘惑（作者本人就做到了，他只滿足於當一個兼職的記者），設法為快樂的主管工作，因為這類主管不會多管我們的閒事。想要在職場上奉行知足主義也會有其他問題，那些造成超時工作文化的罪魁禍首，往往是深受其害的員工。所以要記得暗中偷閒，低調地當個薪水小偷。下班後接到電子郵件與電話不要太快回覆，要等到對方最不方便的時候再回。回的時候記得丟一些問題給他們去忙，讓他們也多出很多事來解決。長久以往他會因為工作量不斷增加，不會再來騷擾你。另外要減少休閒的開銷，因為研究顯示，當我們購買越多休閒商品時，工作的時間也就越長。財物與工時往往是伴隨成長的。旅遊不可一窩瘋，待在家裡享受假期也很好，不需要跟他人一樣，一定要出國度假犒賞自己。

普林斯頓大學在2006年的研究指出，金錢與快樂之間的關連大多是錯覺。收入在平均水準以上的人們對人們相對滿意，但是在片段時刻的經驗上，並不比其他人快樂，甚至更緊張，他們也沒花較多時間在特別的享樂活動上，收入對生活滿意度的影響是短期的。這種錯覺會讓高收入者錯誤的分配時間，例如接受長時間的通勤（這是一天中最糟糕的時刻），以及犧牲社交時間（這是一天中最快樂的時刻）。在追求高收入時，人們往往會犧牲家庭與健康，低估他們的有益性。人們之所以會誇大收入對快樂程度的貢獻，原因在於他們在衡量自己及他人的生活時，將部分焦點集中在傳統的成就裡。易言之，收入高的人以為自己很快樂，是因為他的薪水比別人高。事實上他的生活品質過得比較差。

五、【選擇】

現實中我們真正的選擇比我們所想像的要少很多，不過我們總希望自己大權在握。研究指出，將近六成的成人只會使用新添設備中的一半功能，原因可能是只有1/6的消費者會去讀說明書。另一項調查則發現，2/3有手機的人僅會使用四項功能：打電話、傳簡訊、鬧鐘及照相，其餘的功能是炫耀科技用的。甚至有超過1/3人不知道自己的手機是否有照相功能。易言之，有太多選項我們根本不關心、也不會使用。那我們在購買這些商品的時候到底是在考慮什麼？

一個有趣的實驗發現，如果在超市擺兩張桌子，一張上面有24罐果醬，另一張有6罐。停在前面那張桌子的人，只有3%的人會買果醬，停留在後面那張桌子的顧客卻有三成會去買。瑞士的消費研究發現，哪怕是衛生紙，顧客都會擔心選錯牌子。問題是：衛生紙能有什麼用途會讓我們擔心選錯了？實際上，所有過一個舒適生活所需要的東西，現代社會已經大抵具備，但是如果不做出細微差異，就沒辦法刺激消費。因此製造商只能在其他地方動腦筋，來創造多餘的新需求。各種新配方、新包裝和新產品幾乎都是重複的東西，將舊產品一分為二，或二合一，全新、改良的配方，限量版，舊瓶新酒繼續賣。購物的興奮感在還沒走出商店門口就消失了，然後家中一模一樣的舊東西又被塞進櫥櫃或送進回收場。

康乃爾大學的心理學家告訴我們，自由選擇權只有在差異很大的事物間做決定才會有用。舉例來說，兩種不同口味的咖啡，消費者不管選哪一種，滿意度其實都相同。除非他們挑的是咖啡跟果醋這種差異很大的商品才會出現顯著差異。

Yeppies (Young Experimenting Perfection Seekers) 指的是「年輕、具實驗性格的完美追求者」，他們是慣性選擇改變者，而且人數有越來越多的趨勢。他們會變換工作、生活方式、伴侶、逃避承諾，也常是半調子的文藝愛好者。發明這個詞彙的人類學家說，Yeppies會拖延重大、改變人生的決定，直到試遍所有其他的選擇。他們到30來歲時還在嘗試生活中的不同選擇，而他們追尋的東西可能根本達不到，但他們的期待很高。這類人有改變方向的彈性，但往往找不到終點，結果是在生命中的每一個階段耽擱。作者的結論是，他們被過多的選擇寵壞了。

在不久以前的人類歷史裡，我們沒有這麼多資源，因此無可選擇。真正的智慧在於知足。而今日我們

必須學習將可能的選項降到低點，大聲宣告「這樣就夠了」！否則，我們只會耗盡地球的資源，然後困在無止境的消費循環裡。我們要告訴自己「滿意就夠了」，不要追求完美，否則當下享受的感覺就會受到破壞。我們這輩子最好的生活大概差不多就是目前這個樣子了，很值得停下來細細品味。

六、【快樂】

其實我們並非不快樂，只是不知足。勵志書籍越來越強調快樂，它被當成終極目標，幾乎沒有什麼討論的空間。圍繞著快樂的是蓬勃的快樂產業，它要我們追求更多，很棒的職業生涯、財產、理想的家庭、無缺點的伙伴、一流的假期，還有其他最新最好的東西。如果這樣還不快樂，那就要學著讓自己覺得更快樂。但弔詭的是，心理學家追蹤了1216位兒童的一生，卻發現最快樂的兒童比較不快樂的兒童在成年後死得較早，他們更愛吸煙、喝酒、冒險。研究的結論是，樂觀與積極的情緒會有正面效果，但那是在面臨短期危機的時候。快樂的長期效應比較複雜，似乎不全然是正面的。

跟著快樂而來的還有自尊新的問題。自尊心過低成為正向心理學家口中腳步蹣跚的惡魔，幾乎所有心理問題都被認定跟它有關。但是後來的研究卻發現低自尊很少造成反社會問題，反而是自尊心態高的人最容易有暴力行為和鋌而走險。嚴重缺乏自尊的人會對自己造成傷害，但不太針對別人。或許歸根究底，社會文化得為我們飽受打壓的自尊負些責任，因為我們比較的對象不再是同個聚落的人，而是遠在天邊的名人。我們永遠都得接受永遠有人比自己更聰明、更傑出。與那些電視裡的美麗男女相比，多數人只能自怨自艾，然後又被一再告知，只要肯努力自我改進，就可以和他們並駕齊驅。

自我改進似乎沒有讓人更快樂，至少從徹底整型的人身上看不到，甚至隆乳的女性自殺可能性也比平常人高出兩倍。因為她們對自我形象較沒信心，隆乳也無法改變。追求個人完美的弔詭之處在於，我們只能藉著他人的評價來判斷自己的表現，這將使我們陷入贏不了的武器競賽。不僅如此，父母指南也加入了這個行列，產前讀物企圖打造一個一百分的媽咪，讓她成為企業化體制下的完美母親，追求完美嬰兒、完美育嬰室、完美的親子互動。廣告讓我們陷入超級父母的競爭，因此這些年出現了好些不同的聲音，希望

把追求更快樂的完美心態，轉變成「還可以」的正常心態。不管是自己、孩子、還是親子關係，都是夠好就好。

快樂是不可能達到的境界，我們只能在追尋的過程裡，而不會達到它。如果我們不要那麼努力地去追尋，日子就會輕鬆些。

七、【發展】

1930年代，著名的經濟學家凱因斯正確地預測，需要再過三代人的時間來解決經濟問題。他預言一旦我們到達那個歷史階段，就可以自由發掘人類更大的潛能，我們可以在藝術、文化方面盡情揮灑，追求美與友情的極致境界。對他來說，經濟並不正派，賺錢、花錢也是不得不為的勾當。但他萬萬沒想到自己的預言只對了一半，因為經濟問題解決之後，我們竟然把多出來的時間全部用來追逐更多的財產、名利、快樂、和資訊。消費模式變成了新的儀式，我們已經養成藉由消費來追尋精神滿足的行為，這一切對經濟成長非常有幫助，但對地球資源以及個人的精神生活來說卻是浩劫。

我們需要對所有一切說「夠了」！時間應該是我們最優先考量的資源，而不是金錢。愛爾蘭的研究指出，那些罹患末期疾病的人會為沒有時間做許多事而後悔，而不是未曾做的事懊悔。停止購買更多的物品，盡可能地達成購物零成長，手邊已經有的東西不需要再買新型號或大尺寸，並盡力把小故障修理好，而不是直接丟掉。最珍貴的財產往往是無法買賣的，身體健康、社交關係，都能大幅增加我們的快樂程度。倫敦大學的研究發現，身體健康相當於年薪增加30萬英鎊，時常與親友見面等同年薪增加了63833英鎊，而能時常與鄰居聊天交談則相當於年薪增加37000英鎊，甚至結婚也會增加5萬英鎊（扣除了婚禮花費之後）。如果看到這些無形的價值被轉換成有形的價格，相信大家就更清楚自己生活的目的絕不是去擁有那些我們還沒買到的東西。

【結語】

作者的結論是，感恩心會擴大我們對生活的滿意程度，這是消費新產品做不到的。每天寫下感恩日記的實驗組成人，在一段時間過後，比起寫下每天發生的事或不愉快經驗的對照組，表現出更高程度的敏銳、熱誠、決心、樂觀與活力，同時物質慾望也越低。

一項從1964年以來就持續進行、被稱為「生命之梯」的研究會針對約兩千名成人調查對於自己目前的生活、五年前的生活以及五年後的生活的看法。結果每年這項調查的結果都有個異常現象：那就是每當未來到來時，都沒有符合我們明天會更好的期望。人們給他目前的生活品質大約是6.9分，且認為5年後會提昇到8.2分。然而五年後，同樣一群人對當時生活品質的評分仍是6.9。這個弔詭現象也出現在對過去生活的評分中，我們對過去的評分往往比給當下的評分還要差。一般而言，我們傾向認為過去的日子比較壞，未來則會更好。難怪我們總是覺得日子很不如意！

他相信解決這個越多越好的價值觀的方法就是：連結。內觀、冥想、及正念的各種方法，可以幫助我們與自己的身體連結，慢下來走路、注意呼吸、感受肌肉的細微變化，進行一些深度的思考或發呆，都足以讓我們活在當下的此刻。

【綜合評論】

或許你很難相信，但我發現真正的愉悅和我們的身體密切相關。五感本身就提供了足夠多的訊息供我們體會，但太快的步調，求新求多的生活則使我們忽略它，直到健康亮起紅燈，我們才會意識到我們曾經擁有多少。

我們並不是我們「想」的東西，而是我們所「是」的東西。這個「是」是一種與身體、與自己相處的簡單狀態。但我們很少這樣被教導，而是被鼓勵去擠出更多的認知資源來役使自己做這件事、那件事。結果是我們的慾望與身體脫節了，根本領略不到基本且完整的富足感。而這是我們這代人早已有足夠資源來獲得的。

我們總覺得自己不夠，賺得不夠、讀得不夠、想得不夠、玩得不夠，換來的就是時間不夠。除非我們發自內心喊停，不然永遠不夠。我們欲求擁有的其實很簡單，就是想擁有他人的人生。而這怎麼可能呢？每一個「是」的背後都有一個「否」。每個肯定都伴隨著放棄，我們拒絕放棄，所以才會永遠不夠。因此足夠主義在我看來，是十足的存在主義。因為它要我們注意自己的狀態，正視時間有限的事實。如果我們當下不能滿足，就永遠滿足不了；如果當下不能選擇快樂，未來也快樂不了！

剛剛好，最美好。

(二) 國外研討會資訊

1) 亞太生涯發展學會 (Asia Pacific Career Development Association, APCDA) 將在福州 2021年5月25日至29日於新加坡舉辦Embracing Lifelong Career Development國際會議。詳情請洽官網：

<https://apcda.wildapricot.org/2021-Conference>

(三) 國內研討會資訊

1) 心靈工坊成長學苑將於2021年03月10至31日於心靈工坊成長學苑（台北市信義路4段45號11樓）舉辦【榮格學派的兒童心理治療觀點】。詳情請洽官網：

<http://www.psygarden.com.tw/news.php?func=activity&activityid=MjAyMDA5MDQxNjQ3MjQ=>

2) 亞洲職業生涯發展中心將於2021年 1月23-24日、4月17-18日、7月3-4日、10月2-3日於（暫定）台北「拉開門」舉辦【陪你走一段人生的路 - 存在主義取向進階長程馬拉松團體】。詳情請洽官網：

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSezDPT6b_hFIYU0uQIFLT9AIEUY3130KTq9IdgwG_-9Za1CA/viewform

3) 社團法人華人伴侶與家族治療協會將於2021年01月30至31日於致理科技大學（暫定）舉辦【現代親密關係的困境與因應～婚姻處遇工作坊】。詳情請洽官網：

http://www.heart.net.tw/redirect_advert.php?adv_no=1607229136

4) 社團法人華人伴侶與家族治療協會將於2021年03月06至07日於臺北市青少年發展處（暫定）（臺北市中正區仁愛路1段17號）舉辦【Becoming a Helper 2021年種樹兩日工作坊】。詳情洽官網：

http://www.heart.net.tw/redirect_advert.php?adv_no=1607228387

5) 大休息心理諮商所將於2021年2月21日於彰化市民生路377號4樓之二舉辦【周志建BEST身心療癒講座】。詳情洽官網：

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeUON2NrOnDQF1xVtBL04XILVodmKaOnxVqnwFw65pL8LUuvQ/viewform>

6) 清華大學認知與心智科學中心、杜華心苑心理諮商所將於2021年10月9、10、11、16、17日於清華大學（新竹市光復路二段101號）舉辦【2021NLP自助助人系列應用課程：自我蛻變～重塑自我概念】。詳情請點選連結：
<https://www.beclass.com/rid=2443d6d5f34fd01ec996>

7) 清華大學認知與心智科學中心、杜華心苑心理諮商所將於2021年7月31日、8月1、7、8日於清華大學（新竹市光復路二段101號）舉辦【2021NLP自助助人系列：知覺的潛力進階課程】。詳情請點選連結：
<https://www.beclass.com/rid=2443d6d5f351230777a2>

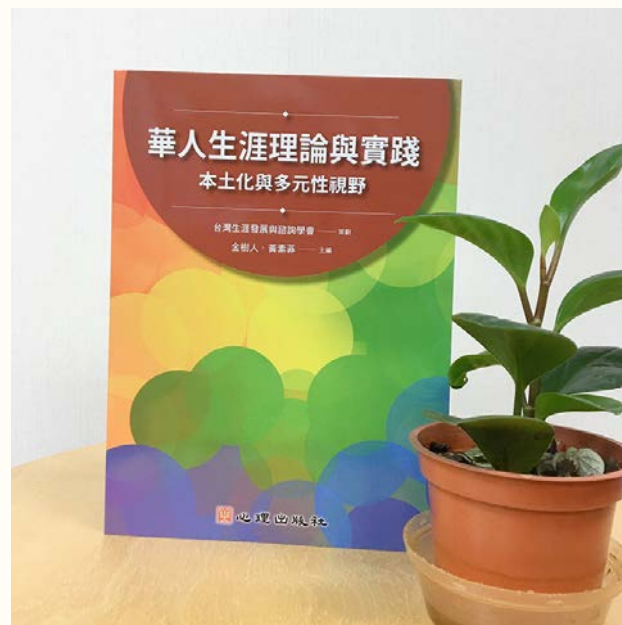
8) 加惠心理諮商文教基金會將於2021年1月30日於加惠心理諮商文教基金會（台北市復興北路181號7樓之5）舉辦【成為自己的禮物 <優勢力探索×和諧粉彩>】。詳情請點選連結：
https://docs.google.com/forms/d/1wyayqj4NowaALFqbz0YtEhMspL55ysmggE0U0kBsqli/viewform?edit_requested=true

9) 臺南「張老師」中心將於2021年4月17-18日於臺南「張老師」中心(臺南市東區崇學路169號4樓)舉辦【情緒自我療癒工作坊】。詳情請點選：
<https://www.beclass.com/rid=2443efb5fd2ce1e1c67b>

會務報告

秘書處

《華生涯理論與實踐：本土化與多元性視野》一書已順利出版



主編：金樹人、黃素菲
作者：鄧志平、楊瑞珠、王玉珍、林蔚芳、吳芝儀、楊淑涵、楊育儀、黃素菲、王思峯、洪瑞斌等人、金樹人、劉淑慧
出版社：心理出版社 | 出版日期：2020/10/26
語言：繁體中文
定價：650元 | 優惠價：8折520元（運費另計）
預購者可與秘書處聯繫：tcdcaservice@gmail.com

※ 欲加入會員者，可以填寫後方「生涯發展與諮詢學會會員報名表」，寄到 tcdcaservice@gmail.com 或點選下方連結，即可線上加入會員。

【個人入會申請】<https://goo.gl/7R2Y7t>
【團體入會申請】<https://goo.gl/GZQLQJ>

提出申請後，經理事會議審查後，才能確定會員資格。若有任何問題，歡迎致函秘書處。

徵稿資訊

生涯電子報提供讀者關於本學會資訊、生涯相關專論、國內教育輔導單位介紹、國內外生涯相關研討會、工作坊以及相關書籍 / 新觀念介紹等相關內容，每1季出刊一次。出刊時間為1. 4. 7.10月的20日，截稿日為出刊前一個月的5日（例：4/20出刊，該期截稿日為3/5）。歡迎各位提供相關資訊，來稿請投至 tcdcanews@gmail.com，並標明投稿項目，感謝您。



台灣生涯發展與諮詢學會
Taiwan Career Development & Consulting Association

【個人會員】入會申請表

網站：<http://www.tcdca.org/>

e-mail：tcdcaservice@gmail.com

電話：0903-304-301

會址：10571 台北市松山區南京東路五段 188 號 6 樓

*編號		*入會日期	年 月 日	身份證 字 號	
姓名		性 別	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	生 日	年 月 日
學歷	<input type="checkbox"/> 1.博士 <input type="checkbox"/> 2.碩士 <input type="checkbox"/> 3.學士 <input type="checkbox"/> 4.專科 <input type="checkbox"/> 5.高中(職) (<input type="checkbox"/> 畢業 <input type="checkbox"/> 肄業)				
經歷					
畢(肄)業校系(科)所					
專業訓練					
專業證照	<input type="checkbox"/> 是，證書/字號：_____ <input type="checkbox"/> 否				
服務單位				職 稱	
興 趣	<input type="checkbox"/> 1.諮商輔導 <input type="checkbox"/> 2.社會工作 <input type="checkbox"/> 3.就業服務		<input type="checkbox"/> 4.人力媒合/人力仲介/人力資源 <input type="checkbox"/> 5.職業訓練 <input type="checkbox"/> 6.其他 _____		
專 長	<input type="checkbox"/> 1.諮商輔導 <input type="checkbox"/> 2.社會工作 <input type="checkbox"/> 3.就業服務		<input type="checkbox"/> 4.人力媒合/人力仲介/人力資源 <input type="checkbox"/> 5.職業訓練 <input type="checkbox"/> 6.其他 _____		
服務對象	<input type="checkbox"/> 1.學校/學生與教職員 <input type="checkbox"/> 2.社區一般民眾 <input type="checkbox"/> 3.公私立機構/企業/員工		<input type="checkbox"/> 4.多元族群(婦女、弱勢團體、虞犯青少年、更生人、新住民、原住民等) <input type="checkbox"/> 5.其他 _____		
通訊地址	永久	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	電話	(公) (家) (手機)	
	目前	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	傳真		
E-mail				推薦人	
*審查情形	<input type="checkbox"/> 待審 <input type="checkbox"/> 已審 <input type="checkbox"/> 通過 <input type="checkbox"/> 不通過				
審 查 及 繳 費	<p>1. 本表填寫完畢請以郵寄、傳真至台灣生涯發展與諮詢學會或 mail 的方式傳送至 tcdcaservice@gmail.com。</p> <p>1. 申請資料將由理事會議審查，審查通過後始成為正式會員。經本會審查通過後將 MAIL 通知申請者。</p> <p>2. 收到「入會通知書」後請辦理繳費，入會費 1,000 元(學生 500 元，贊助會員新台幣 1,000 元)，常年會費 1,500 元(學生會員 500 元，贊助會員新台幣 1,500 元)(學生身份請檢附當年有效學生證件影本為憑)。繳費後請將您的繳費明細 MAIL 至學會，並註明您的姓名、繳費帳戶名、繳費帳戶後 5 碼，並自行保留明細備查。【台灣銀行(天母分行)：銀行代碼：004；帳號 142-00100939-4；戶名：台灣生涯發展與諮詢學會黃素菲】</p>				
備 註	<p>1. 書寫工整以便登記；「*」部分由本會填寫。</p> <p>2. 常年會費計算以年度為單位。</p> <p>3. 若有本會會員推薦，請填寫推薦人一欄，若無請留白。</p>				



【團體會員】入會申請表

網站：<http://www.tcdca.org/>

email：tcdcaservice@gmail.com

電話：0903-304-301

會址：10571 台北市松山區南京東路五段 188 號 6 樓

台灣生涯發展與諮詢學會
Taiwan Career Development & Consulting Association

*編號		*入會日期	年 月 日	填 表 日 期	年 月 日
機構名稱				單 位	
通訊地址	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			電 話	
				傳 真	
電子郵件				推 薦 人	
單位主管	職 稱			單 位 承 辦 人	職 稱
	姓 名				姓 名
機構類別	<input type="checkbox"/> 1.學校【 <input type="checkbox"/> 國小 <input type="checkbox"/> 國中 <input type="checkbox"/> 高中 <input type="checkbox"/> 高職 <input type="checkbox"/> 專科 <input type="checkbox"/> 大學校院 <input type="checkbox"/> 特教學校】 <input type="checkbox"/> 2.社會心理衛生機構【 <input type="checkbox"/> 公立 <input type="checkbox"/> 私立】 <input type="checkbox"/> 3.心理諮商輔導機構【 <input type="checkbox"/> 公立 <input type="checkbox"/> 私立】 <input type="checkbox"/> 4.基金會 <input type="checkbox"/> 5.醫療機構【 <input type="checkbox"/> 公立 <input type="checkbox"/> 私立】 <input type="checkbox"/> 6.個人執行輔導諮商業務 <input type="checkbox"/> 7.政府機構 <input type="checkbox"/> 8.企業團體 <input type="checkbox"/> 9.其他_____				
服務對象	<input type="checkbox"/> 1.學校/學生與教職員 <input type="checkbox"/> 2.社區一般民眾 <input type="checkbox"/> 3.公私立機構/企業/員工 <input type="checkbox"/> 4.多元族群(婦女、弱勢團體、虞犯青少年、更生人、新住民、原住民等) <input type="checkbox"/> 5.其他_____				
審查情形	<input type="checkbox"/> 待審 <input type="checkbox"/> 已審 <input type="checkbox"/> 通過 <input type="checkbox"/> 不通過				
審查及繳費	<p>1. 本表填寫完畢請郵寄至台灣生涯發展與諮詢學會或 mail 的方式傳送至 tcdcaservice@gmail.com。</p> <p>2. 申請資料將由理事會議審查，審查通過後始成為正式會員。經本會審查通過後將 MAIL 通知申請者。</p> <p>收到「入會通知書」後請至郵局繳費，入會費 1,500 元，常年會費 3,000 元。繳費後請將您的繳費明細 MAIL 至學會，並註明您的繳費帳戶名、繳費帳戶後 5 碼，並自行保留明細備查。</p> <p>【台灣銀行(天母分行)：銀行代碼：004；帳號 142-00100939-4；戶名：台灣生涯發展與諮詢學會黃素菲】</p>				
備註	<p>1. 書寫工整以便登記；「*」部分由本會填寫。</p> <p>2. 常年會費計算以年度為單位</p> <p>3. 若有本會會員推薦，請填寫推薦人一欄，若無請留白。</p>				



台灣生涯發展與諮詢學會
Taiwan Career Development & Consulting Association

【学会之友】入会申请表

网站: <http://www.tcdca.org/>

e-mail: tcdcaservice@gmail.com

电话: 0903-304-301

会址: 10571 台北市松山区南京东路五段 188 号 6 楼

编号	[] 部分由本会填写		*入会日期	年 月 日	身份证号	字 号
姓名			性 别	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	生 日	年 月 日
学历	<input type="checkbox"/> 1.博士 <input type="checkbox"/> 2.硕士 <input type="checkbox"/> 3.学士 <input type="checkbox"/> 4.专科 <input type="checkbox"/> 5.高中(职) (<input type="checkbox"/> 毕业 <input type="checkbox"/> 肄业)					
经历						
毕(肄)业校系(科)所						
专业训练						
专业证照	<input type="checkbox"/> 是, 证书/字号: _____ <input type="checkbox"/> 否					
服务单位					职 称	
兴 趣	<input type="checkbox"/> 1.咨商辅导 <input type="checkbox"/> 2.社会工作 <input type="checkbox"/> 3.就业服务		<input type="checkbox"/> 4.人力媒合/人力中介/人力资源 <input type="checkbox"/> 5.职业训练 <input type="checkbox"/> 6.其他 _____			
专 长	<input type="checkbox"/> 1.咨商辅导 <input type="checkbox"/> 2.社会工作 <input type="checkbox"/> 3.就业服务		<input type="checkbox"/> 4.人力媒合/人力中介/人力资源 <input type="checkbox"/> 5.职业训练 <input type="checkbox"/> 6.其他 _____			
服务对象	<input type="checkbox"/> 1.学校/学生与教职员 <input type="checkbox"/> 2.小区一般民众 <input type="checkbox"/> 3.公私立机构/企业/员工		<input type="checkbox"/> 4.多元族群(妇女、弱势团体、虞犯青少年、更生人、新住民、原住民等) <input type="checkbox"/> 5.其他 _____			
通讯地址	永久	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	电 话		(公) (家) (手机)	
	目前	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	传 真			
E-mail					推 荐 人	
*审查情形	<input type="checkbox"/> 待审 <input type="checkbox"/> 已审 <input type="checkbox"/> 通过 <input type="checkbox"/> 不通过					
审 查 及 缴 费	1. 本表填写完毕请以 e-mail 的方式传送至 tcdcaservice@gmail.com 。 2. 申请资料将由理事会议审查, 审查通过后始成为正式会员。经本会审查通过后将 email 通知申请者。 3. 收到「入会通知书」后请办理缴费, 入会费 1,000 元和常年会费 1,500 共计台币 2,500 元。常年会费计算以年度为单位。 4. 缴费后请将您的缴费明细 MAIL 至学会, 并注明您的姓名、缴费账户名、缴费账户后 5 码, 并自行保留明细备查。 5. 请参考下列汇款数据, 请正确填写, 并可避免款项误汇入其它银行, 造成转通知不便及迟延入账。					

备注

1).受款银行信息:

SWIFT: BKTWTWTP142

台湾银行 BANK OF TAIWAN

天母分行 TIENMOU BRANCH

地址: 111 台北市士林区中山北路七段 18 号

Address: No.18, Sec.7, JHONG SHAN N. RD., TAIPEI CITY 111, TAIWAN

2).受款人姓名: 台湾生涯发展与咨询学会 黄素菲

Beneficiary's Name: Taiwan Career Development & Counseling Association

Huang Su-Fei

3).受款人账号(A/C No.): 142-00100939-4

4) 受款人电话(TEL No.): 886-903304301

5). 学会电子信箱: tcdcaservice@gmail.com

6). 微信账号: TCDCA903304301