

雙生涯女性優勢中心生涯適應 諮商模式之建構研究*

王玉珍**

田秀蘭***

吳麗琴

國立台北教育大學
心理與諮商學系

國立臺灣師範大學
教育心理與輔導學系

本研究目的在建構雙生涯女性優勢中心生涯適應諮商模式。研究對象為 10 名雙生涯女性，年齡介於 28 至 47 歲（平均年齡為 38.8 歲）。由第一位研究者擔任心理師角色，對參與者進行 6 到 8 次諮商，期間進行 1-2 次的人際歷程訪談瞭解諮商經驗。本研究係以任務分析方法建構諮商模式，資料蒐集方法是個別諮商與人際歷程訪談，所得逐字稿資料以發現取向質性方法進行分析。結果歸納出正向情感、適應力、夢想目標等 13 項優勢力量，並建構出包含四大巨集、十大段落及二十九個細項的諮商模式。四大巨集為探索評估、深化覺察、改變以及行動等巨集。十大段落分別為：(1) 諮商的開始；(2) 陳述困擾問題；(3) 探索、評估、認識成長經驗與現在生活角色的內涵與影響；(4) 洞察自我內在價值與需求，統整正負向經驗；(5) 覺察型塑社會文化與性別經驗的內涵；(6) 覺察角色間衝突與既有因應方式；(7) 優勢的萃取和應用；(8) 重新架構；(9) 創意與創造；以及 (10) 行動等段落。根據結果提出組型結構與諮商流程圖。最後依據結果進行討論，並提出建議以供未來研究與實務工作者參考。

關鍵字：生涯適應，生涯諮商，任務分析，雙生涯女性，優勢中心取向

壹、緒論

隨著社會型態的變遷，過去女性婚後以持家為主的現象，於今日多不復見，取而代之的多是婚後仍保有工作的生活方式。一邊工作，一邊照料家庭，已成現代女性的寫照。雙

* 本文係王玉珍提國立臺灣師範大學教育心理與輔導研究所之博士論文的部分內容，在田秀蘭、吳麗琴教授的指導下完成。

** 通訊作者：王玉珍，台北市和平東路二段 134 號，e-mail：yujen.psy@gmail.com；02-27321104 轉 2311。

*** 本篇收件及審稿過程由前任主編林美珠擔任。

生涯女性生活勞心勞力之餘，常難以兼顧自我成長和生活的品質。探討雙生涯女性的生涯適應可說十分重要。

一、雙生涯女性的生涯適應研究

女性的生涯發展深受婚姻與家庭的影響，步入婚姻的職業女性其生活與單身有很大的差異。過去研究發現，工作與家庭會相互干擾 (Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996)，對工作滿意與生活滿意等層面皆造成負面的影響 (Eagle, Miles, & Icenogle, 1997)。在性別差異方面，雙生涯女性比男性感受到更多角色間的衝突 (Hammer, Allen, & Grigsby, 1997; Tipping, 1997)，比較少資源和彈性的空間 (Hammer et al., 1997)，對工作與家庭的因應與平衡情形較不滿意 (田秀蘭, 2007)。工作和家庭的衝突也讓雙生涯女性產生對家人的罪惡感受 (Livingston & Judue, 2008)。這些研究結果顯示，相較於男性，女性在面對家庭與工作的平衡上可能產生比較多的困擾，在工作與家庭的整合方面需要更多的協助。同時，研究也發現，雙生涯女性的角色衝突程度與職業類別、家中孩子的年紀等有關，工作性質既穩定又彈性的衝突感較低 (莊惠敏, 2002)，子女年紀幼小者衝突感較高 (Netemeyer et al., 1996)。雙生涯女性主觀覺知配偶支持與否，更是影響其多重角色衝突感受的主要因素。多半女性在家事和小孩照顧上無法從配偶處得到充足的支持 (Phillips-Miller, Campbell, & Morrison, 2000)。缺乏充足的社會支持，是雙生涯女性值得關注的面向。

在雙生涯女性工作滿意之相關因素方面，工作滿意為工作本身帶給工作者滿足感受 (Dawis & Lofquist, 1984)，若工作與個人的價值觀、能力與興趣等能相適配，往往能提高其工作滿意的程度。工作滿意與否與個人生活內涵息息相關 (Huang & Sverke, 2007)，來自生活中的許多因素也會影響工作滿意的程度。研究顯示，不只雙生涯女性的家庭情況會影響其工作滿意的程度 (Behson, 2002)，當雙生涯女性的工作干擾、影響到其家庭 (Namasivayam & Mount, 2004) 時，工作滿意的程度亦會降低。工作滿意亦與社會資源以及工作的性質等有所關聯。若工作時間和工作本身具有彈性 (temporal flexibility)，會有較高的工作滿意和較低的角色衝突 (Clark, 2001)。

不過，雙生涯女性的多重角色並非只帶來困擾和衝突，雙生涯女性也能從工作及家庭角色中獲得許多正向的感受，為生活帶來正面的意義。對工作者、家庭照顧者皆能有所承諾與認同的人，對身體健康有所助益 (Hibbard & Pope, 1991; Lahelma, Arber, Kivel, & Roos, 2002)、能增進心理的幸福感 (Baruch & Barnett, 1986)，提升女性的自尊表現 (Pietromonaco, Manis, & Frohardt-Lane, 1986; Reitzes & Mutran, 1994)，對工作與生活亦能感到滿意 (Adam, King, & King, 1996; Schoon, Hansson, & Salmela-Aro, 2005)，家庭角色是

能緩衝工作相關壓力 (Barnett, Marshall, & Singer, 1992)，對等的關係更是長久時間中成功婚姻的重要基礎 (Gottman, 1999)，而成功平衡工作與家庭責任的父母親，他們所感受到的幸福感則是對孩子的教養有正面的影響 (Jackson, Tal, Sullivan, 2003)。工作的滿足能帶給家庭生活更多正面的影響，而家庭生活的幸福與適應亦能使雙生涯女性更有信心、更有高自尊，對於工作亦有正面的幫助，工作與家庭的結合具有正面的功能與價值。若能提升雙生涯女性的生活滿意程度，將能直接間接提升工作層面與生活層面的幸福感受。過去諮商的趨向和重點傾向於問題的解決，但此方向對雙生涯女性的生涯適應議題未必皆是適合的。角色間衝突對雙生涯女性可能是在所難免，去除或避免這些衝突感，可能十分困難。因此，若能減緩衝突感以及增進或提升正向感受、促進因應與平衡，將能增進其生涯適應。

二、優勢中心諮商取向之相關概念

優勢中心諮商取向 (strength-centered therapy, Wong, 2006a, 2006b) 是近年來受到後現代思潮的社會建構主義以及正向心理學等影響下所產生的新興諮商方法。優勢中心取向的假定是從當事人在過去或現在的正向經驗中找到他們的優勢，就能建立他們存在的能力 (Smith, 2006)，並能進一步應用於未來的生活 (McCullough & Snyder, 2000; Peterson & Seligman, 2004; Schutt, 2007; Wong, 2006a)。換句話說，優勢中心治療即是運用或創造個人的優勢，作為促進當事人改變的一種諮商方法。何謂優勢？「優勢」(strength) 是指讓個體的生命感到滿意、滿足，有意義感以及協助個體因應生命的力量，優勢並非單指固定的人格特質，它們是動態的，深耕於其文化中的脈絡歷程 (Smith, 2006; Wong, 2006b)。因此優勢可說是能讓個人產生正向情感與力量之特質、美德與個人獨特經驗。透過發現、創造個人的優勢力量，以正向的影響力量，使個人的內心最棒之處得以滋養茁壯，藉以協助個體因應生命的挑戰，並讓個體對生命更為滿意，生活更有品質。這是與過去理論取向強調發掘問題的黑暗面十分不同之處。然而，不只聚焦於正向優勢，而忽略問題的根源與評估，在優勢中心諮商中強調問題解決與提升正向優勢二者並重 (Lopez & Kerr, 2006; Smith, 2006)。

近年來提出優勢中心取向諮商策略的學者主要有：Smith (2006)、Wong (2006a) 及 Schutt (2007) 等人。Smith (2006) 指出，當事人的力量為治療改變之基礎。優勢中心諮商協助案主覺察自身必須進行哪些修正以改善生活？自己有哪些力量或資源以促成改變？從中建立目標，並對既有問題重新框架 (reframing)，重新檢視原先視為負向的經驗，並採取一新的視角，形成正向的、具功能的以及有用的新經驗，促進個人的整合，也帶來

力量感。Wong (2006a) 則結合社會建構取向中的多元文化與情境脈絡的觀點以及正向心理學對優勢特質 (character strengths) 與美德 (virtues) 的論述，提出優勢中心治療之方法。社會建構取向的強調也是 Wong 優勢中心治療的特色，主張所謂的「問題」或是疾病其實是社會的共識中所產生出來的一般標準。十分強調情境脈絡的影響，亦主張案主與治療師一起重新共構案主對主觀覺知經驗的重要。Schutt (2007) 之生涯發展的優勢中心取向 (Strength-base approach)，是結合組織系統中的欣賞探索方法 (Appreciative inquiry) 和正向心理學的優勢取向，將其應用於生涯發展領域，諮商目的在於結合與創造工作與生活的平衡。Schutt (2007) 強調，優勢中心取向並不單是一種工具、或是介入的策略。優勢中心取向是案主與治療師一起探尋與發現案主優勢力量的歷程，正向的眼光與態度可說是十分重要。Smith (2006) 以青少年為處遇對象，Wong (2006a) 則主張結合社會建構取向與正向心理學的觀點，而 Schutt (2007) 則以生涯諮商為發展的重心，三者在此出發點上面略有差異。本研究之目的是發展生涯適應諮商模式，與 Schutt (2007) 的主張最為接近。本研究模式的發展將參考其取向，萃取工作角色價值與從高峰經驗中建立優勢。而由於本研究對象為雙生涯女性，其所受到社會文化經驗的形塑與影響的層面，往往不僅只有在婚姻與家庭生活中，工作層面、人際層面等個人所處之環境脈絡等也是值得探索的。因此 Wong (2006a) 的社會建構觀點也列入本模式發展的參考。

優勢中心治療如何達到當事人的改變？Fitzpatrick 和 Stalikas (2008a, 2008b) 主張諮商或心理治療之所以應積極運用正向情感，來促成個人的改變，主要原因並非只是以產生正向情感為諮商的終極目標，正向情感，也是產生改變的主要機制。正向情感在優勢中心治療中的角色，主要是透過正向情感經驗的引發，產生更多正向治療價值。因此 Fitzpatrick 和 Stalikas (2008a) 明確地指出正向情感就是優勢中心治療中當事人產生改變的主要機制 (generators)。他們以「擴展 - 建立觀點」(broaden-and-build theory, Fredrickson, 1998) 說明正向情感為何是治療改變的機制：第一是正向情感會帶出／創造更多的正向情感；第二，正向情感會鬆綁或取代個人過於窄化或負向的觀點。當正向情感增加了，負向觀點鬆綁，就會產生更多的行動力。過去以來諮商的主要目的在於探討、評估和診斷諮商中的負向經驗，試圖從諮商中找出正向價值、經驗和結果，而優勢中心諮商與過去不同之處，除了也重視問題的由來背景 (Lopez & Kerr, 2006) 外，主要就在於透過正向情感的引發和創造更多正向的結果。

優勢中心諮商的實施過程中也有些必要的原則，值得相關實務工作者注意，綜合多位學者的意見 (Hodges & Clifton, 2004; Fitzpatrick & Stalikas, 2008b; Lopez & Kerr, 2006; Smith, 2006)，歸納為以下三點：(1) 治療關係是基礎所在。優勢諮商並非只是技術使用，

治療關係是基礎，同時好的治療同盟也能產生正向的治療價值（Fitzpatrick & Stalikas, 2008b; Lopez & Kerr, 2006; Smith, 2006），在正向或優勢中心治療中亦是十分重要的；（2）重視來談問題的脈絡與背景，在建立有意義的、富有希望感的正向行動之前，也不能忽略對當事人來談問題的陳述（Lopez & Kerr, 2006）；以及（3）優勢力量必須對個人有意義性，能與個人的經驗連結。優勢之所以能產生力量，在於與當事人的經驗產生連結，對當事人是有意義性的（Hodges & Clifton, 2004），若當事人接收不下來，其顯而易見的優勢也無法對當事人產生作用。

三、優勢中心諮商或介入策略的效果研究

研究發現，熱心（zest）、感激（gratitude）、希望感（hope）、以及愛（love）等這些正向特質與生活適應較為有關，可以直接預測生活的適應（Park, Peterson, & Seligman, 2004）。而 Seligman、Steen、Park 和 Peterson（2005）研究結果顯示，以新的方式運用招牌優勢特質以及想三件美好的事務，能增加幸福感以及降低憂鬱的症狀，並且持續了近六個月之久。Beaver（2008）以內因性議題的孩童為對象，提出以多樣的評量（assessment），整合並提升正向情感、生活滿意以及優勢力量的作法。根據上述，幫助參與者找尋正向的優勢特質或是情緒的確對於增進幸福感、身心健康以及生活適應等層面皆有極大的助益，而這些正向的特質亦能透過多樣化的介入方式加以達成，其中以諮商方法為介入策略的相關研究則是目前十分需要的。研究目的在建立雙生涯女性優勢中心生涯適應諮商模式，確認本土優勢中心取向之治療要素，瞭解優勢中心諮商取向之改變機制，並提供實務工作者面對雙生涯女性諮商工作之方向。

據此，本研究以任務分析（task analysis，陳秉華、蔡秀玲，1999；Greenberg, 1992）為方法。任務分析著重於「確認當事人的改變機制，對於當事人在諮商過治療過程中每一時刻的進步，用一種細緻的方式具體描述，以組成成功的表現行為中的主要成分」（Greenberg, 1984），是探究諮商歷程中當事人的改變要素與機制的一種策略。本研究運用質性研究發現取向的資料蒐集與分析方法，建立優勢中心生涯適應諮商模式的要素以及組型結構，並透過個案的比較，確認本模式內涵的區辨性。研究問題包括：（1）雙生涯女性優勢中心生涯適應諮商的組成要素為何？（2）在確認出諮商模式的組成要素與架構後，整體生涯適應諮商模式的內涵與流程為何？以及（3）此諮商模式的內涵與架構是否能區分已達終點行為和未達終點行為，亦即是否具有區辨性？

貳、研究方法

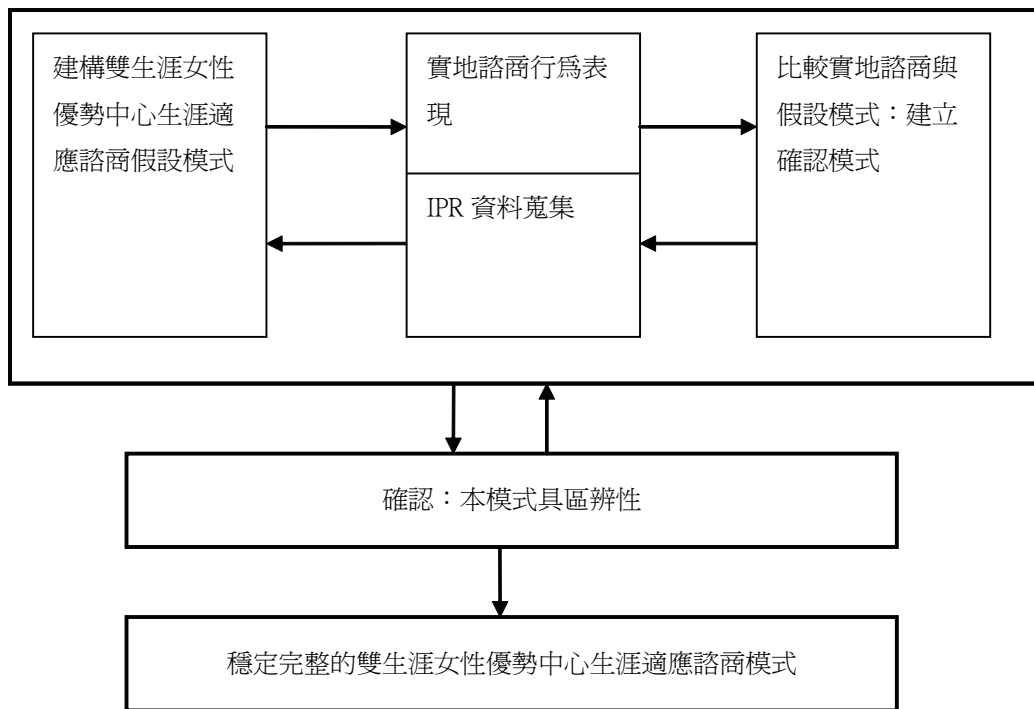
一、研究架構與設計

研究架構與設計採取任務分析方法。任務分析 (Greenberg, 1992) 之步驟包括：(1) 聚斂研究者內在認知地圖；(2) 選取「任務」；(3) 確認任務解決特徵；(4) 理念分析：架構完成任務的流程圖；(5) 實徵性分析：描述實際表現行為；(6) 比較實際表現與可能的表現：建構模式；(7) 檢證；以及 (8) 連結過程與結果。針對步驟 (1)，研究者先根據過去相關理論以及實務諮商經驗，聚斂內在認知地圖：諮商初期，參與者透過諮商，覺察、確認現有生活與家庭適應之議題與自身關係。接下來參與者覺察性別文化經驗對角色價值的影響。諮商中期，參與者能從過去經驗發現確認並創造優勢力量。接著是能重新框架現有困境與議題，連結優勢創造行動，最後能感到滿足平衡有效能，抵達諮商終點。針對步驟 (2)，本研究是選取「女性生涯適應」作為任務，而步驟 (3) 任務解決特徵，在本研究則是指自我成長、幸福感受、工作滿意、角色平衡與具有因應效能。

在步驟 (4) 部分，研究者提出雙生涯女性優勢中心生涯適應諮商的假設模式。研究者所提之假設模式，內涵包括能覺察、確認現有生活與家庭適應之議題與自身關係；了解覺察性別文化經驗對角色價值的影響；發現、確認、創造優勢力量；能重新框架現有困境與議題，並能自我肯定；連結優勢，創造行動；以及對現狀與未來感到滿足、平衡、有效能。本諮商模式主要特色以優勢中心為介入取向。在本研究中，「優勢」是能讓個人產生滿意、滿足及有意義感等正向情感與力量。優勢力量來自個人特質、美德與個人動態的、以文化脈絡為基礎的獨特經驗。諮商中，優勢力量的萃取並非僅限於正向特質或成功經驗。透過敘說的解構和再建構的過程，諮商幫助當事人以新的、正向、不同的視野重新建構過去之生活，從中獲得力量，並以新的方式面對未來。因此在優勢中心取向諮商中是正向與相關負向經驗並重的。另外，從個人的獨特經驗中獲得生活之價值與意義，也是優勢力量的主要來源之一。對雙生涯女性而言，去理解多重角色包括為人母和工作者等角色下的意義與價值，也是獲得力量的方式之一。優勢諮商之實施，主要著重透過敘說，產生對優勢力量的覺察、連結，並進而運用在現有議題中，而治療關係則為優勢諮商的重要基礎。

在假設模式提出後，本研究透過實際諮商資料蒐集，將實際諮商的結果與假設模式進行比較和修正，以建立具體、合宜、具區辨性的諮商模式，此即為步驟 (5) 到 (8)。據此，本研究架構如圖一所示。從實際諮商中獲取諮商歷程的資料並加以分析，另一方面亦採人際歷程回想法 (Interpersonal Process Recall, IPR, Greenberg, 1992; Kagan, 1975; Wise-

man, 1996)，在諮商過程中邀請參與者回想並分享諮商過程中的有意義事件，此輔助分析資料的功能在於提供了來自當事人的觀點。研究者參考 Wiseman (1996) 之作法，在每位參與者諮商過程中選取 1-2 次進行 IPR 訪談。並將這些資料，以質性研究中的發現取向觀點進行分析。根據分析結果產生的「要素」，跟原本所建立的諮商模式加以比較，據以修改、擴充與精鍊諮商模式。接著藉由終點行為的確認，區分出抵達終點與未達終點行為的案例，透過已達終點與未達終點行為的比較中，確認此模式中所包含的要素具有區辨的效果。最後根據上述結果，建構穩定而完整的諮商模式。



圖一 研究架構圖

二、研究參與者

研究對象為同時具備工作者和家庭照顧者身分的雙生涯女性：(1) 具有工作者身分，像是現在擔任全職工作者，或過去為全職工作但現為兼職者，或具有全職工作，但因故暫時離開職場者；以及 (2) 具有家庭照顧者角色，主要是已婚者或為離婚鰥寡、但須照顧小孩或親長者。本研究透過公開招募，以研究者的人際網絡向外徵求合適、有動機諮商的參與者。

參與者在諮商前先填寫「家庭及工作生活滿意與平衡量表」，於第一次諮商時，研究者根據評量的內容，澄清了解案主來談議題，並評估其是否符合本研究的起始標準。若參與者在追求自我成長與照顧、快樂感受、工作滿意、覺察平衡以及因應效能等向度給分中，有兩項以上呈現較不符合或完全不符合的結果，就具備起始行為的標準。或者，在深入了解參與者的給分情形之後，參與者主觀描述其具有這些向度中兩項以上的困擾，雖未到達不符合或完全不符合的給分標準，仍納入成為本研究對象。

研究對象共為 10 位參與者，其背景資料如表一。在年齡方面，介於 28 至 47 歲間，平均年齡為 38.8 歲。大學學歷佔 3 位，研究所學歷佔 7 位。在職業性質方面，參與者職業性質包括教育、助人、法務、商業以及行政等類別，其中行政工作 1 位，商業工作 1 位，法務工作 1 位，助人工作 1 位。其餘 6 位從事教育工作，其中國小導師 1 位，國小行政工作 2 位，國中綜合領域教師 1 位，高中行政工作 1 位以及高中語文專科教師 1 位。婚姻狀況方面，1 位離婚，9 位已婚。小孩狀況方面，2 位目前沒有小孩，1 位有 3 個小孩，7 位有 2 個小孩。其中，孩子最大的為 15 歲，最小的 1 歲。介入次數方面，晤談 6 次的有 3 位，晤談 7 次的有 2 位，晤談 8 次的有 5 位。

表一

參與者之背景資料表

編號	年齡	學歷	居住地區	職業性質	婚姻狀況	小孩狀況	介入次數
A1	34	研究所	北部	教育工作	已婚	8Y, 5Y	7
A2	46	大學	北部	教育工作	離婚	22Y, 19Y, 14Y	8
A3	44	研究所	北部	教育工作	已婚	6Y, 4Y	7
A4	32	研究所	北部	教育工作	已婚	0	6
A5	42	大學	北部	教育工作	已婚	8Y, 2Y	8
A6	36	研究所	北部	教育工作	已婚	1Y, 1Y	8
A7	36	研究所	北部	助人工作	已婚	6Y, 1Y	8
A8	43	研究所	北部	法務工作	已婚	6Y, 2Y	8
A9	47	大學	北部	商業工作	已婚	15Y, 12Y	6
A10	28	大學	北部	行政工作	已婚	0	6

三、研究工具

在質性研究中，諮商心理師與相關資料蒐集與分析人員皆為研究工具之一。研究工具包含研究人員、訪談人員、協同分析員以及評量工具等。

(一) 研究人員

研究者同時是心理師，亦是資料之分析者。研究者修習過諮商相關專業課程，受過諮商相關實務訓練，也修習高等質性資料分析等課程，對於質性資料分析的方法與原則能了解並應用。研究者的諮商風格受到後現代思潮與社會建構的影響，服膺敘事治療的精神，相信心理師的角色是陪伴當事人，當事人本身才是其自身的專家，諮商目標是與當事人一同從其故事中解構並重新建構新的視野。

(二) 訪談人員

本研究以事後回想的方式，訪談人員邀請案主回想在諮商片刻中重要的改變事件。本研究中共有四位訪談員，皆為諮商輔導本科系之碩士班研究生，具有訪談與受訪談的相關經驗，並受過諮商之相關訓練。在實際訪談前，研究者先行說明本研究訪談的方式與重點，並澄清訪談人員訪談與諮商之差別，使其了解 IPR 之重要精神與內涵，在具備訪談的條件與水準後始進行訪談。

(三) 協同分析者

本研究之兩位協同分析者主要協助資料分析作業，以更客觀的反應參與者諮商過程相關經驗。他們為相關科系博士班研究生，受過相關質性方法的訓練，並對諮商歷程的分析具有經驗。第一位協同分析者主要的工作是當研究者對逐字稿加以斷句、編碼之後，針對有關生涯適應之相關意義單元，形成細項的名稱，並具以考量細項概念彼此之間的關連性加以群聚組織。這一工作為協同分析者與研究者分別同時進行，完成後再一同針對不一致之處加以討論、確認，以求能達到一致，並達到共識。接著將此結果交由第二位協同分析者，就編碼到產生要素、及相互之關聯組織情形，確認此資料分析結果是否適切。在三方皆確認後，甫完成第一位參與者的分析工作。接著再以同樣的過程，分析第二、三位參與者，之後由研究者獨自完成後續的分析工作。在研究者將所有參與者的要素形成彼此具關聯之組型與架構後，亦再請協同分析者進一步確認是否符合原始資料之意涵，在原始資料與流程圖中來回確認後，始達成共識。另外，協同分析者的另一項工作在於確認參與者是否具備生涯適應的終點行為。透過諮商過程逐字稿的來回閱讀，研究者與協同參與者一同就其終點行為的符合程度，進行確認與區別。

(四) 家庭及工作生活滿意與平衡量表

本研究所使用之「家庭及工作生活滿意與平衡量表」，內容包括自我成長與照顧、快樂感受、工作滿意、家庭和工作衝突的覺察與因應以及自我效能。其中，前 27 題來源是採用田秀蘭(2006)之「家庭及工作生活滿意度量表」部分內容，包含有自我成長與照顧分量表、工作滿意分量表以及快樂感受分量表。這些分量表的內部一致性係數介於 .84 至 .90 之間，顯示這些量表具有可接受的內部一致性。另外兩題為研究者自行設計的題目：第 28 題是「我能覺察到我在工作與家庭的投入上是否達到平衡」。此題主在用以了解參與者是否能覺察工作與家庭之間的平衡。而第 29 題是「即使工作與家庭有所衝突時，我有信心能加以調整」。此題主在了解並評估參與者具有信心因應工作家庭衝突的程度，這兩題題目主在為提供辨識參與者是否抵達終點行為的參考指標之一。

除了上述題目外，本量表亦就參與者的背景進行相關背景資料的搜集與了解，包括年齡、工作性質與年資、是否經歷工作轉換、學歷、進修情形、婚姻狀況、配偶工作情形、子女數、子女年齡、是否與長輩同住以及每週工作、家事以及照顧小孩時間等。

四、研究實施程序

在進入研究後，研究者先行評估參與者的來談問題，確認是否符合本研究所需之對象。符合研究問題者，研究者告知研究之架構、流程以及參與者之參與權利與配合事項，並請參與者詳讀並簽署研究同意書，確認參與者能了解研究之過程、參與者之權利以及錄音、保密之相關事項。採取兩階段招募參與者，民國 96 年 10 月開始第一階段的招募工作，共計有 4 位參與者符合研究條件，諮商工作於 97 年 1 月完成。當一個參與者完成後隨即進行分析(高薰芳、林盈助、王向葵，2001/1996)。由於此 4 位參與者的職業性質較為類似，分析結果後亦發現仍需要更多的資料，因此研究者再度於 97 年 2 月到 3 月間進行第二階段招募參與者的工作。此一階段共計有 6 位參與者經訪談後確認符合本研究參與者條件，諮商工作於 3 月開始進行。總計共有 10 名研究參與者參與諮商，並於 97 年 5 月結束所有諮商工作。

在 IPR 的資料蒐集方面，參與者在進行個別諮商前被告知諮商次數為六到八次，而在諮商過程當中會有由訪談員進行的一到兩次事後訪談。在訪談開始時，由訪談員重新播放該次諮商錄音帶，並告知參與者在聽到印象深刻、對自己與來談問題有新的見解與感受時，按下暫停鍵，並回答以下的問題：(1) 你當時有什麼特別的想法與感受？(2) 你認為當時諮商員做了什麼來協助你？以及(3) 此外，你還有其他的感受或意見嗎？為減少 IPR 訪談對諮商過程的改變形成干擾因素，研究者亦從參與者的 IPR 訪談時機加以調節，盡量

避免參與者皆在同一諮商次數中接受訪談，以減少其對諮商過程的影響。在 10 位參與者中，共有 5 位參與者完成 2 次的訪談，4 位因時間無法配合僅完成 1 次訪談，而 1 位參與者則因婉拒訪談的邀請，予以尊重，放棄其訪談的資料蒐集。

五、資料處理與分析

研究者透過資料分析找出並確認每位參與者其起始行為到終點行為出現的諮商歷程中的關鍵改變「要素」，並藉由彼此出現的先後次序與關聯，形成既定的流程，並比較與結合不同參與者間的關鍵事件與彼此關係，據以修正、拓展及精煉由研究者提出的初步藍圖，形成具體可行、可供驗證的諮商模式架構。據此，資料處理以諮商歷程逐字稿和人際歷程的訪談逐字稿為主，諮商與訪談的錄音帶先轉謄為逐字稿，研究者重聽逐字稿內容，對於語意不清或內隱情緒加以補充，使語意更加完備詳實。

首先針對逐字稿中諮商師與參與者的描述，進行對話的編碼。每段對話共有兩組代碼組成，第一組代碼有兩碼，代表不同的參與者，A1 為第一位參與者，A2 為第二位，依此類推；第二組代碼為晤談次數，1 為第一次晤談；第三組代碼為逐字稿中的對話，001 為參與者的第一句對話，舉例而言，A1-1-001 為 A1 這個參與者的第一次晤談的第一句對話。諮商師則在第三組代碼之前加上 Co，因此，在 A1 的第一次晤談，諮商師的第一句對話則為 A1-1-Co001。若是第一次諮商後參與者 IPR 訪談的第一句對話，代碼為 A1-1-IPR001，訪談員則為 A1-1-IIR001。

資料分析採發現取向方法，分析的流程是：(1) 將對話加以編碼；(2) 研究者與協同研究者將對話編碼按照有意義的方式，將其組織為不同的類別，有意義的方式包括在對話中呈現一個完整的關鍵事件的產生以及在對話中呈現一個完整的概念、情感或行動的陳述；(3) 將這些不同的類別，以諮商過程的改變療效事件為方向進行重整，予以要素的命名與確認；(4) 相似的元素群聚一起，形成段落和巨集，按照這些段落和聚集的先後出現順序加以編排，按照段落內容彼此關係，確認其經常、固定相連出現的段落，形成所謂的「段落組型」(the pattern of components, 黃瑛琪, 2007)；(5) 將其組型與假設模式進行比較，對假設模式進行修正，每位參與者皆完成上述步驟後，透過從跨案例的分析角度，不斷修正、整合和精煉假設模式，在案例內與跨案例間不斷循環；以及(6) 最後將這些段落組型串聯起來形成流程圖。

六、資料的檢核

本研究以 Lincoln 和 Guba (1985) 所提的「信賴度」(trustworthiness) 來表示研究的

品質，包括可信性（credibility）、遷移性（transferability）、可靠性（dependability）以及可驗證性（confirmability）四個指標。

第一，可信性是指研究是否能充分而適當地呈現研究參與者對實體的多元觀點，能真正觀察到所希望觀察的。在本研究中以提供多元來源的資料以及不同研究者分析作為三角驗證，以提升資料的可信程度（胡幼慧、姚美華，1996；紐文英，2007）。在多元資料來源方面，本研究所蒐集的資料來源除了諮商過程之逐字稿之外，尚著重來自參與者自身對改變歷程的看法，以 IPR 技術實際以訪談參與者對於諮商介入的看法與感受，增加資料的多元觀點，以能觀察到本研究所期待之研究資料。在不同的研究者的三角檢證方面，研究者與協同研究者共同分析資料，目的即在於從檢核彼此的一致性中增加研究結果的可信性。在資料蒐集與分析階段，研究者書寫研究日誌，記錄在與參與者和分析資料互動時，對自我的觀察與分析方法上的省思，以使研究者對資料一方面能保持中立的態度，另一方面亦能運用研究者與參與者互動經驗的獨特性，使資料保有真實的風貌。

第二，可遷移性方面，研究者致力於提供詳實取樣的過程以及參與者的性質與特徵，並對於研究的結果提供深厚的描述，不僅描述萃取出來的要素與組型，對於參與者的原始描述與情境脈絡亦將具體描述出來，以增加讀者的評估依據，增加可遷移性的品質。

第三，在可靠性方面，研究者致力於將整個研究的過程與決策加以具體詳細說明，包括研究過程採取的研究設計、方法以及實施程序，以使審查者以及讀者能有據以判斷可靠性的依據。

最後在可驗證性方面，研究者對於所得結果之由來，以引述的方式呈現參與者與諮商者之原始諮商過程，以使讀者檢核判斷研究結果能否確實紮根於所蒐集到的資料。

七、研究倫理

在諮商倫理方面，研究者於開始接案之前，省思自我諮商風格與生活經驗，整理自己的相關經驗與過去的適應歷程，以降低自身因素對諮商關係的影響，並透過督導的幫助，以參與者的福祉為最大依歸。在研究程序倫理方面，能遵從研究程序的倫理。研究者資料的呈現上去除可能辨識或推論出參與者身分的相關線索，以力求對參與者資料的保密。研究方面的權利與義務力求詳細說明，並徵得參與者的同意。若參與者無法配合全部事項，在了解其原因之後，研究者亦予以尊重，不因研究的因素強加參與者應該配合之事項。另外在必要時，於諮商結束後告知轉介的相關資源與細節。由於本研究架構的考量，研究者於進入研究前向參與者說明提供六到八次的短期諮商為服務內容，因此若有遇到尚需持續諮商或心理治療的參與者，研究者告知轉介的必要性，並提供完整適當的資源。

研究過程中 A3 參與者考量自身時間不足，及顧慮來談議題的隱私性，婉拒人際訪談資料蒐集的邀請，研究者予以尊重。A4 在第五次諮商結束後，因為家庭突遭變故，心力交瘁下無法穩定持續諮商，故於第六次諮商考量參與者的身心狀況尊重其決定，進行結案處理，以照顧參與者的情緒為主，最後並提供後續轉介的資源與服務。由於參與者已進行六次諮商，考量前六次諮商內涵對本研究的模式建立仍有價值，因此資料仍納入分析與討論。

參、結果

本研究主要目的在建構雙生涯女性優勢中心生涯適應諮商模式，研究方法是以任務分析方法，從 10 名雙生涯女性的諮商歷程相關資料中建構優勢中心生涯適應諮商模式。以下結果就雙生涯女性優勢中心生涯適應諮商之組成要素與模式內涵、模式之組型架構以及區辨性結果三部分說明。

一、雙生涯女性優勢中心生涯適應諮商之組成要素與模式內涵

根據 10 位參與者諮商過程與 IPR 訪談的分析結果，雙生涯女性優勢中心生涯適應諮商之組成要素包含四大巨集，共十個階段，二十九個細項，如表二所示。四大巨集包括探索評估巨集、深化覺察巨集、改變巨集以及行動巨集。段落的涵意與任務分析中的「要素」相近，是諮商過程的重要事件。其中探索評估巨集包括段落一到段落三，深化覺察巨集包括段落四到段落六，改變巨集包括段落七和段落八，而行動巨集則包括段落九和段落十。以下從跨案例分析之結果，分別描述此諮商模式之組成要素與內涵。

(一) 探索評估巨集

探索評估巨集是諮商的初始階段，包含三個段落，分別是段落一：諮商的開始；段落二：陳述困擾問題；及段落三：探索、評估、認識成長經驗與現在生活角色的內涵與影響。探索評估巨集屬於此模式的開始階段，為之後的深化覺察、改變與行動階段的鋪陳立定基礎。

1. 段落一：諮商的開始

段落一是諮商的開始，包含一項細項為：發現角色衝突、發現生活困境、具有諮商動機。每一位參與者皆會進行諮商開始的評估，看其是否吻合本研究之對起始標準的要求。部分的參與者能主動訴說角色衝突或生活困境，部分參與者的問題則從量表的填答中開始

陳述，經過評估具諮商的起始水準。

表二

雙生涯女性優勢中心生涯適應諮商模式：巨集、段落與細項

巨集	段落	細項
探索評估巨集		
	段落一：諮商的開始	1-1 發現角色衝突、發現生活困境、具有諮商動機
	段落二：陳述困擾問題	2-1 陳述困擾問題，探索其成因、背景、脈絡
	段落三：探索、評估、認識成長經驗與現在生活角色的內涵與影響	3-1 探索工作價值、評估自身能力及與工作的適配、認識工作中自我表現的優缺點、轉換經驗 3-2 探索成長經驗與重要他人的教養經驗 3-3 探索母職的價值與脈絡影響 3-4 探索婚姻經驗、婆媳議題 3-5 探索人際經驗 3-6 了解角色間相互關連經驗
深化覺察巨集		
	段落四：洞察自我內在價值與需求，統整正負向經驗	4-1 內在信念、價值或生命的意義受到衝擊 4-2 洞察、接納與整合自我內在不同的（矛盾的）價值、需求、信念
	段落五：覺察型塑社會文化與性別經驗的內涵	5-1 體察自己在信念、生活角色中所受到社會文化的影響以及自我的因應方式為何 5-2 接納、體察負向情緒，體察內化價值與內在需求之間的衝突，進而產生趨向平衡的動力
	段落六：覺察角色間衝突與既有因應方式	6-1 覺察角色間衝突的內涵 6-2 覺察、認識衝突的舊有或現有的因應方式 6-3 察覺失衡，或一個角色已經獲得滿足，對其他角色開始調整的動機與動力 6-4 認識、覺察、接納衝突角色之背後需求後，能對衝突的內涵有所區隔

續表二

巨集	段落	細項
改變巨集		
	段落七：優勢的萃取和應用	7-1 優勢的認識、拓展與創造 7-2 優勢力量與自我經驗／問題連結
	段落八：重新架構	8-1 肯定、認同與整合各角色，接受自己的限制 8-2 對抉擇賦予承諾 8-3 以不同的眼光看待自己的問題 8-4 重新覺察自我與關係，對自己感到信心、自我肯定
行動巨集		
	段落九：創意與創造	9-1 擬定未來生涯規劃 9-2 運用、連結優勢，創造與練習 9-3 連結不同需求，創造新的角色因應方式 9-4 準備開展新的互動關係
	段落十：行動	10-1 擴展自我新的覺察、學習應用至不同的層面 10-2 在不同的層面中有新的改變、收穫和覺察 10-3 新的改變和收穫拓展自我強度與廣度，再度行動

2. 段落二：陳述困擾問題

段落二為陳述困擾問題，包括一項細項為：陳述困擾問題，探索其成因、背景與脈絡。在諮商初期階段的主要段落包括陳述困擾問題，主要關注參與者的來談議題，包括成因、形成背景以及相關脈絡。陳述困擾問題在優勢中心諮商中也是必要的，透過當事人的陳述，諮商師能對其問題產生同理理解，而提升治療同盟，另一方面也作為萃取優勢力量後進而能順利連結運用的重要基礎。

3. 段落三：探索、評估、認識成長經驗與現在生活角色的內涵與影響

段落三為探索、評估、認識成長經驗與現在生活角色的內涵與影響。根據結果顯示，參與者不管面臨工作、生活層面的議題，多半會與生活中其他角色有所牽連，角色之間絕非各自獨立，因此探索生活中的各個重要角色像是工作角色、母職角色、妻子角色、女兒角色以及朋友角色，以及相關過去經驗是有必要的。

細項 3-1 是探索工作價值、評估自身能力及與工作的適配、認識工作中自我表現的優缺點、轉換經驗。本研究對象是雙生涯女性，因此工作角色對參與者而言是生活中相當重要的一部份，對參與者而言，探索工作價值、收穫與學習，觀察自身在工作中表現的優缺點，敘說工作與自身的關係是重要的經驗。細項 3-2 是探索成長經驗與重要他人的教養經驗。其與目前的婚姻關係、生涯抉擇等都有密切的關係。細項 3-3 是探索母職的價值與脈絡影響，是指參與者對身為母親這個角色，透過探索與澄清，覺察其價值以及此價值背後的脈絡影響因素，使對其母職角色能有更多的發現與認識。細項 3-4 是探索婚姻經驗、婆媳議題，本研究之參與者都具有婚姻經驗，在婚姻角色中不僅有妻子的角色亦包含為人媳婦的角色，參與者除了探索婚姻經驗外，亦有部分參與者會提及婆媳的議題，二者有時也會相互重疊。細項 3-5 是探索人際經驗，人際關係可以是重要的支持來源，但有時也是衝突或困頓的來源。而人際經驗有時也會與生活中其他角色產生衝突。細項 3-6 是了解角色間相互關連經驗，透過探索，參與者能了解角色間互有牽連或形成衝突，對這個角色的實踐可能與其他角色有所衝突，形成現有的問題，或者由於當一個角色上已然獲得滿足，就會開始思考其他角色的問題。

在此段落中，A2、A10 和 A8 對工作有不同的澄清和體會；A5 和 A9 從探索過去成長經驗中看見對生涯的意義，也探索母職與工作角色間的關連。例如在 A2 的 IPR 訪談中她談到，由於分享工作中的點滴，使其重新領會這工作的價值，重新將其述說出來使這份感受更加具體、深刻。

「在說出來的時候，你就會覺得說，有機會去做這件事情其實是很幸運的，恩，當老師不錯，尤其是在我們那個時代當老師其實是很好的，只是說，那是一個摸索的階段，因為剛開始教的時候比較沒有經驗。」(A2-3-IPR030)

(二) 深化覺察巨集

深化覺察巨集是指過探索、評估困擾問題等相關生活經驗與角色之後，參與者能看見自我內在的需求與價值，並能因此覺察、統整這些內在經驗；並能覺察型塑社會文化與性別經驗的內涵；以及對角色間的衝突內涵、因應方式等有所覺察。這個巨集包含三個段落，分別是段落四：洞察自我內在價值與需求，統整正負向經驗；段落五：覺察型塑社會文化與性別經驗的內涵；以及段落六：覺察角色間衝突與既有因應方式。

1. 段落四：洞察自我內在價值與需求，統整正負向經驗

自我內在需求的洞察以及正負向經驗的統整是基於探索之後，參與者能碰觸內在需求，並從諮商中獲得洞察後進一步能加以接納和整合。部分參與者是因為遭逢意外經驗，

信念受到衝擊需要調整，內在價值因而重新建構。參與者在看見自我內在需求後，能進一步接納自己。本段落包含兩項細項，分別是 4-1：內在信念、價值或生命的意義受到衝擊，需要調整以及 4-2：洞察、接納與整合自我內在不同的（矛盾的）價值、需求、信念。

參與者因為外在環境變故或是意外的身體疾病因素，導致原本支撐自己的內在信念、價值或生命的意義等受到衝擊，覺察到這個衝擊底下原本的信念似已無法適應或解釋外在環境或意外事件，於是開始思索調整的可能。在透過困擾問題的探索、澄清，以及接觸到內在賴以生存的信念需要調整後，參與者能先接納自己的內在需求，並對內在不同的價值或信念加以統整。

例如 A7 在生病之後，對自己的信念——只要努力就可以成功，掌控感受到嚴重的打擊，對自身的信念與生命的意義因為受到衝擊而重新思考。除 A7 外，A5 和 A6 也分別表達看見自己從不同角色間的經驗探索中體察到自己的內在需求，對自己有更深的體會。

「最焦慮的一個部分是，我失去了對自己的生活，還有對自己身體的一個掌握程度，那是我最焦慮的部分。」(A7-2-007)

「我覺得在那瞬間，那整個被建築起來的世界是瓦解的，我有一陣子甚至會生氣，那種生氣就是說，為什麼他們都這樣子隨便吃喝，也從來不運動，可是他們一樣過得很健康，我非常的小心的在維持我的身體健康…然後我就會很生氣，所以我我覺得我更在意的是那個掌控感的部分。」(A7-2-008)

2. 段落五：覺察型塑社會文化與性別經驗的內涵

根據結果指出，角色之間會相互影響，而成長經驗對於自我的價值與需求、母職、婚姻以及工作等角色也具有直接的影響。同時透過進一步的覺察，成長經驗在型塑各個角色的價值觀的同時亦深受社會文化角色經驗的影響。這個影響有時具體明顯，有時則是因為習以為常而顯得隱微不彰，卻皆對參與者的角色衝突或現有困境造成直接的影響。

段落五包含兩個細項，分別是體察自己在信念、生活角色中所受到社會文化的影響以及自我的因應方式為何，以及接納、體察負向情緒，體察內化價值與內在需求之間的衝突，進而產生趨向平衡的動力。型塑女性角色的社會文化經驗，影響是全面的，不僅在工作角色會受到傳統文化性別經驗的影響，在自我認知中、婚姻中、婆媳互動中更是如此。

A3、A5、A7、A8 和 A9 從諮商中均覺察到自己的信念如何受到社會文化的影響，其中 A3 面對先生的外遇，逐漸能接納與體察自己在這個過程中受傷、委屈的情緒，並且不再將先生的外遇原因完全歸咎於自己個性的掌控。並能肯定自己在婚姻中的付出與努力，並能向先生大聲說出來。

「我承認我的個性不是很好，但是…我從結婚到現在，你可以看到我為了這個婚姻，努力的調整我自己，我一直在調無非是希望我們有一個美滿的婚姻，你對我有所抱怨，但是你做了甚麼，你甚麼都沒做，你一句話也不肯說然後看到外面一個…兵，就跑掉了，比較起來，我覺得比你好太多了，我說我是一個很棒的人，我為了我的婚姻盡心盡力，我為家庭盡心盡力，你自己做了甚麼…我就丟了這樣一句話給他，我覺得自己講得很棒。」(A3-3-71)

3. 段落六：角色間衝突、因應方式的覺察

段落六為角色間衝突、因應方式的覺察，在這個段落中參與者能覺察不同角色間衝突的內涵，並能從中發現或更認識自己面對衝突的既有因應方式。在參與者能察覺失衡後，也會開始對其他角色有調整的動機，而透過對自己內在需求的接納，參與者能因此對衝突的內涵有不同的認識，並產生新的因應方式。在本段落中共計包含 4 項細項，分別是覺察角色間衝突的內涵；能正視、覺察角色間衝突的內涵、察覺失衡；一個角色已經獲得滿足，對其他角色開始調整的動機與動力以及認識、覺察、接納衝突角色之背後需求，能對衝突的內涵有所澄清與了解。參與者在描繪角色間的衝突，進一步能對衝突的內涵有了解後，若能再進一步澄清其衝突背後，反映出參與者怎樣的內在需求與情緒，對參與者而言將能對衝突的內涵有新的理解，也能對什麼造成衝突有所區隔和理解。

A1、A2、A6 及 A7 在這個段落中，覺察到自己母親、工作者及媳婦等角色間有衝突、矛盾的感覺，也從中覺察到自己既有的因應型態。其中 A7 覺得自己只能在公婆面前「演」出應有的應對行為，但在先生的眼裡，卻希望她能發自內心愛他的父母，A7 覺得這與其內心的感覺是很衝突的。不過透過諮商的澄清，參與者發現，若先生能理解她，能獲得先生的肯定，衝突的感覺將會縮小。

「妳先生要求妳對公婆的態度。」(A7-6-Co038)

「對，我們在一起太久了，他太了解我了，他知道妳看他知道我在演那，那就是最討厭的地方。就我已經很很努力了，可是他就會識破，然後他會說，我那時候是一種表面。事實上也是如此，那我就爽快承認，我說對，我說我沒辦法，我說你爸媽這樣對我，我能夠維持表面我覺得已經很不容易了。」(A7-6-039)

在深化覺察巨集中包含三個段落，分別是自我內在價值與需求的洞察、正負向經驗的統整；覺察社會文化與性別經驗的內涵；以及角色間的衝突與因應方式的覺察。在參與者來談的問題層面往往只看見衝突或困頓的表層，在經過深化與覺察的諮商過程，參與者能進一步往內碰觸自己在價值、需求層面的內涵，近於與表面問題有所聯結後產生新的看法

與因應方式。在這個困頓與衝突的問題中有很多是社會文化性別經驗所型塑出來的，這個部份對雙生涯女性參與者而言，若能看見衝突或生氣、委屈感受的底層需求，或許問題無法解決，但是往往能從中長出新的力量面對外在環境。

(三) 改變巨集

雙生涯女性優勢中心生涯適應諮商模式的第三個巨集是改變巨集，經過探索、評估階段以及深化覺察階段，參與者在此階段，透過諮商之旅，開始產生改變的動力與力量。從中解構自我與問題，並重新建構，也為迎向未來作準備。本巨集包含兩個段落，分別是段落七：優勢的萃取和應用，以及段落八：重新架構。

1. 段落七：優勢的萃取和應用

段落七：優勢的萃取和應用，包含兩項細項，分別是 7-1 優勢的認識、拓展與創造，以及 7-2 優勢力量與自我經驗／問題的連結。

細項 7-1 是優勢的認識、拓展與創造，根據結果，10 名參與者所產生的優勢內涵及來源，共可包含 13 類的優勢力量。優勢細項包括有：正向情感、適應力、夢想／目標、自我悅納、教育／能力、經驗、復原力、興趣、宗教、關係、特質／信念、年齡智慧以及多重角色等。

細項 7-2 是優勢力量與自我經驗／問題的連結，優勢力量對參與者而言是產生正向力量的主要因素。但是這些優勢力量必須是與自我經驗／問題能加以連結的。上述優勢力量的辨識、萃取或是拓展，皆是立基於參與者的個人經驗。若是心理師與其共構的優勢，也是在對參與者充分了解的情況下與參與者一同創造出來的，「了解案主」和「共同創造」似乎是創造優勢所不可或缺的治療因素。透過與自我經驗的連結，優勢力量能真正對一個人產生正向的影響，而透過與問題的連結，參與者能對問題產生不同的視框，問題有新的看法或產生新的問題解決策略。

A1 參與者在 IPR 的訪談中指出，看到心理師用「篤定」和「彈性」來形容自己時，對自己有更多正面的感受，使對自己有更正面的價值感受。而由於那是心理師基於諮商過程中真實的回饋與詮釋，也令參與者覺得這些新的優勢能對其產生正面的影響。

「她用了一個很明確的詞叫彈性，就是說，可能我本來不能接受這件事情可是因為很多種種外在的因素，所以我去調整我自己，所以之前我會覺得我是因為被迫妥協，可是她用了叫彈性字眼，我就覺得蠻好的，也許就是看起來就是這個樣子，可是我自己可能以前的解釋，是比較負面的，可是她用了一個彈性，或者說，因為以前我會覺得那是一種不誠實，或者是說跟我的價值觀是衝突很大我覺

得那個詞讓我覺得，它好像有正面的東西在這樣子。」(A1-6-IPR012)

2. 段落八：重新架構 (reframing)

段落八為重新架構，包含四個細項，分別是肯定、認同與整合各角色，並接受自己的限制；對抉擇賦予承諾；以不同的眼光看待自己的問題；以及重新覺察自我與關係，對自己感到信心、自我肯定。參與者在肯定並整合多重角色，對於不同角色間的拿捏能取得平衡，並能接受自己的限制。參與者透過優勢力量的建立，與經驗和問題產生連結後，醞釀出未來的方向或想要做的改變，在晤談的尾聲階段能對此未來的方向或改變等抉擇產生承諾，告訴自己和心理師「要去做」對自己是如何的有意義和重要。參與者在透過優勢力量的應用，用與以前不同的、較為正向的方式看待自己內心的衝突、矛盾或是困擾。透過分析發現，當參與者以不同的方式思考自己時，她們的想法更為正向、有力量，而且在情感上也更為放鬆，不再像過去那樣執著。參與者在重新覺察和架構自己與他人的關係後，因為想法的改變而對自己更有信心、更能肯定自己。

根據結果發現，在所有參與者裡面，A2、A3、A7、A9 和 A10 等五位皆表示對感情或婚姻關係有新的體會，其中 A10 表示可以放下對婚姻的陰影，而以更放鬆的方式去經營自己的婚姻，而 A9 則是更加清楚自己的需求，更加堅定自己的選擇，放下對先生的顧慮。而 A5 和 A6 則談到以不同的方式看待與婆婆的關係，能對自己更加有信心。

A3 在第六次時陳述上一次諮商的收穫，表示對於自己不善交際的這樣缺點有新的領會，不會著急著想要趕快將之丟棄。透過諮商覺得這個缺點好像被自己放大了，而且某些互動方式其實是自己選擇的結果。

「我覺得說諮商讓我看到說，我不必那麼急著去否定自己的缺點，我很謝謝你告訴我一個方法，當我回到過去的時候，我可以再去做一些處理，然後我覺得這個方法很好，我就覺得得到很大的安撫。我再回到這個回憶的時候，就覺得平靜了很多，不會像以前那樣每次回去就那樣子，情緒很激動這樣子。」(A3-6-022)

根據上述，改變巨集共包括兩個段落，分別是優勢的萃取和應用以及重新架構。優勢的認識、創造和擴展必須立基於與自我經驗的連結，以及對問題的應用。優勢力量的連結會帶來改變，對內在的衝突、矛盾或是與他人的關係有不同的認識與體會，而也因為如此，能形成抉擇和承諾，也因此對自己更有信心、並能肯定自己從參與者的逐字稿中並發現，在這個階段，參與者的情感是放鬆的、幸福的、平衡的、具有力量的，與深化覺察或探索評估階段的情感有明顯的不同。

(四) 行動巨集

行動巨集包含兩個段落，分別是創意與創造，以及行動。其中創意與創造是指：在思維方面對未來形成計畫，在諮商過程中能將學習思考如何加以應用練習或是連結優勢，以及能夠加以創造整合與平衡的生活。而行動則是指實際行動，並從中獲得效能感的提升，刺激進一步的行動，形成動態的改變與行動。

1. 段落九：創意與創造

段落九為創意與創造，包含四個細項，分別是擬定未來的生涯規劃；運用、連結優勢，創造與練習；連結不同需求，創造新的角色因應方式以及準備開展新的互動關係。細項 9-1 為擬定未來生涯規劃，是指參與者透過諮商過程，能具體地將未來的生涯方向勾勒出來，而這個部份的形成是透過諮商過程中對自己與問題的探索、深化覺察以及經過重新架構的改變所逐漸形成的。細項 9-2 運用、連結優勢，創造與練習，是指在諮商過程中，參與者能運用、連結在諮商過程中所發現、或創造的優勢力量，在生活中加以體驗練習，並從中有了更新的體會。細項 9-3 連結不同需求，創造新的角色因應方式，是指參與者能明白自己的需求，從中思考如何加以連結和照顧，並因此能創造出新的角色因應方式。細項 9-4 是開展新的互動關係，參與者透過諮商，能開展與他人新的互動方式。在重新架構和改變之後，參與者對於生活中自我、自我與關係或自我與工作等互動形態能加以整合，從中思考更為平衡的方式，透過實地練習開展出新的生活型態。

2. 段落十：行動

段落十為行動，參與者結合諮商中的學習和練習，以行動加以實踐。共包括三個細項：分別是將自我新的覺察拓展、學習應用至不同的層面；在不同的層面中有新的改變、收穫和覺察；新的改變和收穫拓展自我強度與廣度，再度行動。透過諮商，參與者能將覺察和體會，以實際行動應用到不同的層面或是不同的角色場域。在行動後，參與者對於行動的後果有新的體會、覺察，並使得改變更加牢固。細項 10-3 是新的改變與收穫擴展自我的強度與廣度，行動獲得增強，參與者在行動之後，行動的結果能給自我正面的回饋，因此能再度增強行動的產生。

例如，A1 在諮商過程中重新架構放下掌控對她的意義，因此在生活的不同層面中以實際的行動加以應用。像是在工作中的課程設計以及在家中對小孩的教養方式都可以看到她的改變。

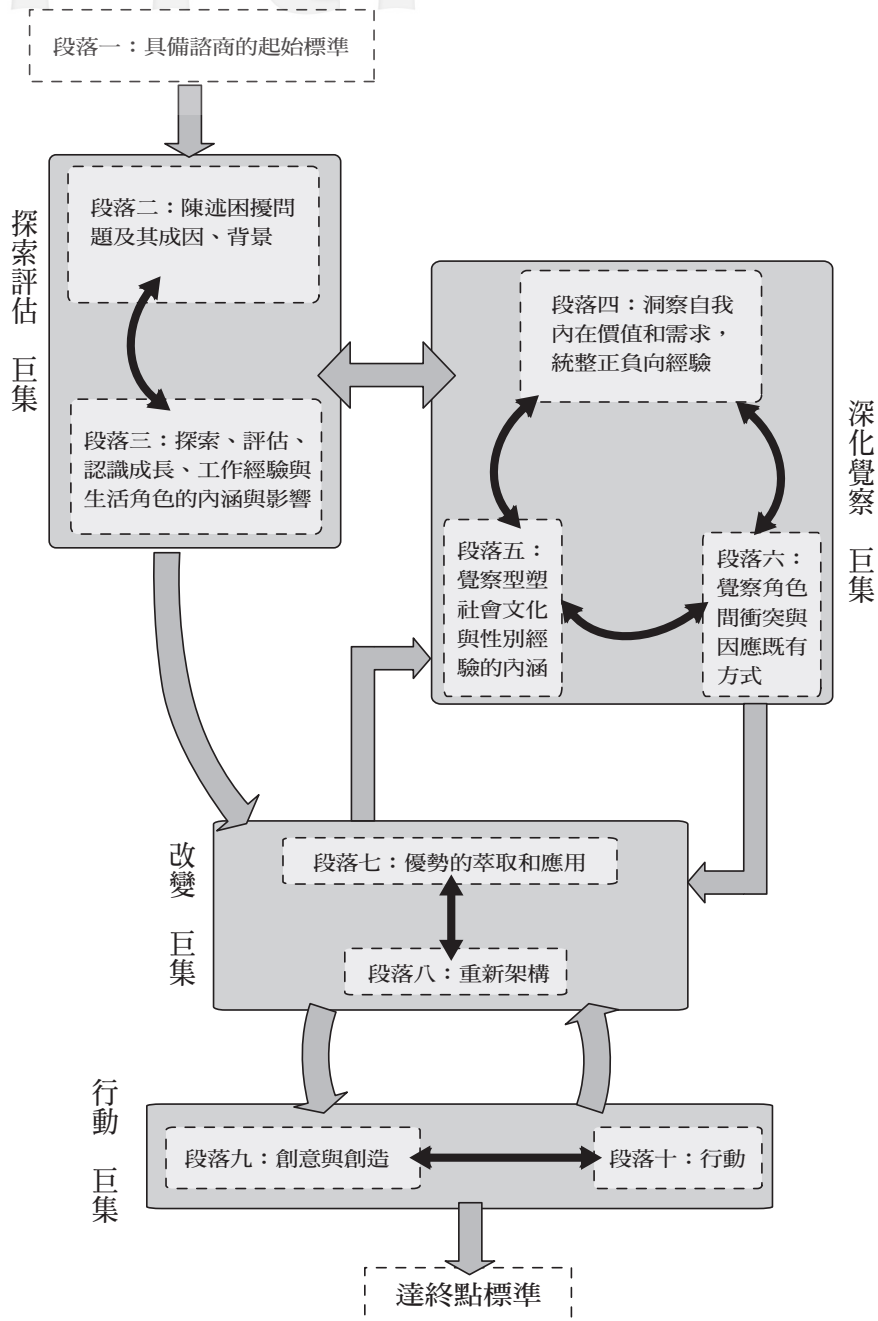
「我覺得我最近好像很努力在做一個實行或者是跟隨者，就比較不做那種領導的角色。我覺得比如說在課程的設計上面，我會有一些原則，然後我會給自己一個比較大的彈性空間，可是我覺得雖然那有很多事情不可能，就是妳不太知道說最後這個課程會走成怎麼樣，可是我覺得也還蠻好玩，因為我看到很多創意部份，我以前就是會設計的很細，跟現在不一樣。」(A1-7-012)

雖然來談議題稍有差異，但到最後這兩個段落，A1、A2、A3、A5、A7、A9 及 A10 能對未來勾勒出不同的藍圖，更進一步，他們能以實際行動將在諮商中的學習加以推展，有的是問題獲得解決（如 A3、A5、A7 及 A9），也有參與者除了問題解決，也透過拓展與連結展開行動，對於行動後提升自我信心與生活平衡感到高興（如 A1、A2、A3、A5、A8 及 A10）。行動能帶給自我認知本身很大的回饋，參與者透過自身的實踐與行動後的成果，能提升自我的效能與信心感受，因此對未來比以前更具有信心，而這也成為個人的另一項優勢力量。

綜括而言，根據十位參與者的諮商過程分析及 IPR 的訪談分析，最後歸納出雙生涯女性優勢中心生涯適應的諮商模式中的十個段落和細項。這些段落和細項就像地圖的索引一般，能引領參與者到達終點行為——即生涯適應，包括生活滿意以及面對多重角色的覺察、因應以及效能感受。不過，這些段落並非是一個步驟接續下一個步驟的順序，這些段落彼此之間的動態關係，是本研究另一個重要的發現，同時描繪段落之間的關係方能使此模式建構出完整的樣貌。

二、雙生涯女性優勢中心生涯適應諮商模式之組型架構

根據結果顯示，本模式中的段落彼此之間的動態關係，可形成以下的組型架構，如圖二所示。由圖中顯示，段落二和段落三，段落四到六，段落七和八以及段落九和十，這彼此之間具有相互來回，以及相互重疊的性質。而其中，巨集和段落也並非全是單一的步驟，或是不可逆的關係。探索評估巨集與深化覺察巨集二者是相互來回的，是可逆的關係，不過改變與行動巨集則是接續著前兩個巨集而來。探索評估巨集可以直接跳到改變或行動巨集，行動可以逆回到改變，代表行動之後參與者也拓展了自身的優勢。進一步陳述於下：



註：實線方框：巨集、虛線方框：段落、單箭頭：代表段落接續的不可逆性、雙箭頭：表不同巨集間以及巨集內段落接續的可逆性

圖二 雙生涯女性優勢中心生涯適應諮商模式之組型結構流程圖

（一）覺察、改變與行動巨集的關係是改變帶來行動，行動創造更多優勢和覺察

根據結果顯示，改變與行動巨集是來回循環的過程。行動之後參與者發現到事情沒有想像中困難，對自己的信念開始重新架構，同時也拓展了對自我的優勢，覺得更有力量更有信心。因此是改變巨集的優勢創造與重新架構帶來行動（單箭頭），而行動後也擴大優勢，形成更多的改變（單箭頭）。在參與者創造了更多的優勢、以不同眼光看待自身經驗後，也對自身價值型塑的過程、人我關係以及社會文化等經驗產生更多的覺察。因此，行動巨集並非是優勢諮商的最後一個段落，而是在深化覺察、改變與行動中間，形成正向的來回循環。像是 A2、A3 及 A5 他們發現，行動的後果是帶來更多的優勢，因而對自己更有信心。

（二）改變巨集中，優勢段落與重新架構是相互影響、不斷擴大的過程

基本上段落七優勢的萃取和應用和段落八重新架構是相互來回、不斷擴大的過程。當參與者體會到過去走過過去逆境是不容易的，從中滋長出以新的、有力量的方式重新看待自己生命。而重新架構之後亦可能更形成具體的優勢。例如，參與者 A10 解構生命中掌控與堅持，重新以不一樣的方式與他人互動，也因此與先生、婆婆的關係變得更為輕鬆，關係變成了她生活中的一項優勢。因此這兩個段落是相互來回的過程，也因此正向的力量也不斷擴大。

（三）探索評估巨集與深化覺察巨集是來回循環的可逆過程

在此流程圖中，探索評估聚集與深化覺察巨集是具有來回的可逆過程。參與者在探索過去成長經驗與現在生活角色後，對自己、角色間以及社會文化的影響形成更深入的覺察。而透過對自我、角色間以及社會文化型塑過程的覺察，使參與者擴大探索的範圍，對生活角色間的關聯情形看得更為清楚仔細，也因此擴大覺察的內涵，因此在這兩個巨集，以雙箭頭表示二者的關係是頻繁來回互動的特性。而這個特性，也與其他的巨集的來回過程有所差別。

由上述組型結構流程圖可知，優勢中心取向諮商的主要改變機制在於優勢正向力量的萃取、連結與應用。而本模式的主要特色在於發現優勢力量所產生的資源與認知上的改變不僅能帶出行動力，也獲得解決問題之相關方法進而解決的行動；另一方面，優勢力量所帶來的正向思考以及正向情感，也使對自我內在、環境互動層面以及社會文化的影響等方面，獲得更多覺察以及更多的正向觀點。

三、雙生涯女性優勢中心生涯諮商模式之區辨性確認結果

本研究目的是建構雙生涯女性優勢中心生涯諮商模式，並能確認此模式具有區辨性存在。所謂區辨性是指此模式能有效區辨出達終點行為與未達終點行為的參與者。終點行為的判準主要根據是「家庭及工作生活滿意與平衡量表」填答的結果，參與者在自我成長與照顧、幸福感受以及工作滿意等項目，勾選「符合」或「十分符合」。但因考量填答習慣等影響，也根據參與者的諮商過程逐字稿、晤談感受量表的開放式問題，由研究員與協同分析員根據其諮商內容、進程以及開放式問題的自我呈現，共同評估參與者在諮商結束時是否能具備本研究所定之生涯適應標準。從比較的結果中發現，A4 未能抵達終點。進一步比較其諮商過程中符合模式之段落與要素的程度，發現其諮商中未能具備段落七到十。A5 和 A8 兩位抵達終點行為的參與者，則是發現到她們的諮商過程未能完全顯示出深化覺察巨集中的段落四和段落六。由三者的比較中可知，段落七到段落十應是本架構中極為重要、不可或缺的段落。而這四個段落分別是優勢的萃取和應用，重新架構，創意與創造以及行動，屬於改變巨集和行動巨集。不過由結果也看出，對此模式做更進一步的區辨是有必要的，特別像是改變與行動巨集二者間的區辨比較，以及深化覺察巨集中段落彼此間的區辨情形等需要進一步的釐清。

綜合上述的比較結果可知，本模式的改變巨集與行動巨集對於是否能透過諮商抵達終點行為顯示出較為明顯的區辨效果。而這兩個巨集，是以前兩個巨集為基礎所產生的，可以看出要能達到改變與行動，也必須透過探索評估和深化覺察的階段。但深化覺察巨集中的三個段落似乎不必然需同時存在，其三者間的區辨情形則有待更進一步的釐清。

肆、討論與建議

一、雙生涯女性優勢中心諮商模式包含探索評估、深化覺察、改變與行動巨集

諮商要素則涵蓋自我、性別文化與角色間經驗的多重面向。本模式以優勢中心治療為主要介入方法，根據研究結果所產生的模式包含探索評估、深化覺察、改變與行動巨集。其中探索評估與深化覺察兩巨集是產生改變的基礎，而改變帶出行動，從行動中能產生更多的優勢力量。從研究中發現優勢力量的連結與應用的確是整個諮商過程的機制所在。其中優勢力量所產生的正向情感似乎具有滲透的作用，透過擴散，與不同的生活經驗產生連結，並從中創造出正向與彈性的問題解決方法，進而帶出行動力。本研究的結果似也能進一步驗證 Fredrickson (1998) 所提之「擴展 - 建立觀點」，正向情感是治療改變的機制，

因為正向情感會帶出／創造更多的正向情感，也會鬆綁或取代個人過於窄化或負向的觀點。當正向情感增加了，負向觀點鬆綁，就會產生更多的行動力。

本模式除了具有整體、行動與未來的特性外，其要素也包含雙生涯女性之個人、性別文化與多重角色間的經驗。其中段落四是洞察個人的內在經驗，段落五為覺察型塑社會文化與性別經驗，而段落六主是覺察角色間的相互影響關係。針對雙生涯女性的生涯適應議題，在自我內在的探塑、外在性別文化經驗的形塑以及生活角色間的相互影響，這些面向間相互依存影響，無法單獨存在。若將本模式與 Smith (2006)、Wong (2006a) 以及 Schutt (2007) 等人所提的優勢取向諮商方法相較，本研究建構的諮商模式的特殊性在於：(1) 本模式為一完整的諮商模式，從探索到行動涵蓋了諮商過程中的起承轉合，這是 Wong (2006a) 以及 Schutt (2007) 所較為缺乏的 (Lopez & Kerr, 2006)；(2) 改變巨集的段落七：優勢力量的萃取和應用說明優勢力量能產生改變的重要原則。優勢力量存在於個人的特質與經驗中，本就已存在。透過優勢的提取與確認，與個人經驗產生連結和應用。此一部份恰與 Hodges 和 Clifton (2004) 所指，優勢需與自我產生連結，才能形成有意義的資源是相同的。而此部分的確認也是前述三位學者所未能說明的部分；以及 (3) 建立優勢的方法具多重面向。由本研究結果看來，Schutt (2007) 所提建立優勢的方法也是合宜的策略。只是若能考量諮商的進展，在不同時機點或針對不同的參與者，採用不同的方式，效果是不錯的。不過，從另一觀點看來，這些介入方法較偏重於時間向度，像是回想、放眼未來等。而本研究發現，優勢的萃取除了時間向度以外，空間的生活角色更是好的、合適的管道。在本研究中的探索評估階段和深化覺察階段，是了解參與者在各生活角色中的相關經驗，即是透過幫助參與者探索現有生活角色內涵、個人的興趣、價值、需求的澄清，拓展關係層面的支持系統等，優勢力量的建立更加完整。因此，結合時間與空間的向度，不僅能產生更豐富的優勢，且也能更貼近參與者的生活經驗。

二、雙生涯女性諮商中所浮現之優勢內涵具脈絡性、多樣性與特殊性

根據結果指出，本研究所建構的雙生涯優勢中心生涯適應諮商模式，段落七即為優勢的萃取與應用。優勢力量本質上其具有獨特的脈絡性質存在 (Joseph & Linley, 2004)，根據本模式的組型結構發現，優勢力量的產生的確根據對生活各個角色經驗內涵，以及自我過去的成長經驗探索而來，必須從其文化脈絡與生活脈絡中加以了解。

段落七優勢的萃取和應用共產生 13 個優勢細項，優勢內涵具有多樣性。包括有正向情感 (幸福感受、感激感受、意義感)、適應力 (問題解決／決定)、夢想或目標、自我接納與統整、教育／知識、工作／能力和特質、復原力、興趣、宗教、關係 (社會支持)、

創造或創新、年齡的智慧以及多重角色。若與 Smith (2006) 所指之優勢內涵相較，相似的優勢力量包括年齡的智慧、正向情緒、關係、教育、問題解決、工作、復原力等。如同許多國內外研究結果 (莊惠敏, 2002; 曾艷秋, 2001; Philips & Imhoff, 1997) 的發現，關係所帶來的社會支持是雙生涯女性的重要優勢，雙生涯女性的社會支持來源對象包括伴侶、朋友、同事、婆婆以及原生家庭的家人等。年齡的智慧和成熟，對雙生涯女性而言確是重要的優勢。此發現與國內洪品蓁 (2003) 的研究相同，其研究發現已婚職業婦女的角色壓力隨著年齡的增長，有逐漸減輕的趨勢。在本研究中，參與者表示四十多歲意味著經過婚姻適應的淬鍊，工作方面獲得一定的地位與報酬，處事方面也更加圓熟。年齡的成熟同時意味著更有能量改變與追求，使生活更加滿足安適。

而本研究所發現的夢想目標、自我接納與統整、興趣、宗教以及多重角色等優勢，則是 Smith (2006) 所未提及的，而這也突顯出此模式的特殊性。根據結果發現，夢想目標是一項優勢。據參與者的描述，夢想目標不僅使她們面對未來具有熱情與動力 (例如 A5)，也是她們 (例如 A9) 能夠忍受或走過困境的一大原因。Salmela-Aro 和 Wiese (2006) 亦發現同時對家庭和工作皆抱持理想和目標者，其生活滿意度是最高的。本研究亦發現，夢想目標對當事人而言是繼續向前進的動力，具有正向的價值存在。本研究亦發現自我悅納與統整是雙生涯女性的優勢之一，而這也與 Ryff (1989) 的主張是相似的，其認為自我悅納和生活目標皆是心理幸福感的主要因素之一。自我悅納代表對自我的正向層面的肯定，並能接納負向自我的層面，意味著自我正負向經驗的平衡與統整。

雙生涯女性從多重角色經驗體會到對生命和生活的意義與價值，所產生的意義感和價值感是重要的優勢力量。多重角色中的擔任母職對雙生涯女性意義尤其重大，母職對雙生涯女性对生活滿意等向度的影響，值得未來繼續探究。根據本研究結果發現，參與者在成為母親之後能體會過去自己原生母親的感受，進而能拉近或修復與母親之間的關係，同時當媽媽的成就感與快樂感更是其生命的泉源。在 Baruch 和 Barnett (1986) 的研究中發現到要工作同時又為人母的雙生涯婦女，其多重角色的品質能夠預測心理的幸福感受。另一方面，本研究亦發現許多雙生涯女性在諮商過程中亦會談及其原生家庭的母親，有的談到母親是極重要的支持來源，部分會談及與母親複雜、糾葛的關係，甚至這樣的關係也會帶進夫妻或子女互動中，影響其他的角色互動。Welsh 和 Stewart (1995) 的研究正好與此研究發現相呼應，該研究發現母女關係的品質對成年女性的主觀幸福感、自尊有顯著影響。在雙生涯女性多重角色的關注之中，或許母女關係亦是重要的一環，其影響的層面亦待更多的研究探討。

三、社會文化經驗形塑女性多重角色互動經驗的內涵值得關注

本研究模式中的段落三為探索、評估、認識成長經驗與現在生活角色的內涵與影響，其中一要素為了解角色間相互關連經驗。從分析結果中發現角色間具有相互關連的特性，透過參與者陳述各自的經驗以及成長經驗，從中加以組織和串連，而這樣的過程將使參與者對自身內在的價值與需求有更深入的覺察。國內陳韻如（2007）的研究亦發現女性原生家庭依附性愈高，則丈夫的支持感愈高，且婆媳關係愈和諧。在這當中女性包含有女兒、太太以及媳婦的角色，互動的品的確會相互影響的。

對雙生涯女性而言，探索多重角色間的衝突與因應情形，幫助釐清成長經驗以及其背後社會文化角色經驗的影響，對於雙生涯女性多重角色的平衡相當重要。過去的許多研究結果皆發現雙生涯女性生涯諮商中社會文化經驗的探察是重要的（Cook, Heppner, & O'Brien, 2002; Perrone, 2002）。從本研究中也更進一步釐清性別角色的影響內涵，包括對成長經驗以及各個角色互動經驗的影響內涵，本研究同時也幫助參與者將此影響如何轉化為正向的優勢，進一步使參與者能在體認加諸於自身的影響之後，如何能以正向的方式加以面對與因應。

四、由A4案例反思，優勢中心取向的關鍵在於需以相關經驗的充足探索和覺察為基礎，而改變則發生在優勢與個人經驗產生連結、對個人產生意義。

從成功的案例中可以累積、統整並建構重要的改變要素，而失敗的案例能提供另外的觀點，對既有的諮商模式提供不同角度的思考，產生不同的貢獻。雖然 A4 參與者在本研究中未能抵達終點行為，但思考其諮商歷程如何未能成功，對於思考如何建構出完整、適切的諮商模式，具有相當重要的價值。

在諮商過程中，研究者幾次從參與者的自身條件、特質與工作背景中，皆能看見參與者的優勢，像是積極、努力的態度，善於溝通的能力，充足的工作經驗以及相關的學習進修經驗與機會等。不過，當研究者將其反應給參與者時，參與者對於這些優勢力量卻無法順利接收下來，以致無法與現有議題產生連結與應用。優勢力量無法與問題連結並產生作用，這極可能就是參與者無法順利抵達終點的一項重要因素。研究者事後重聽參與者的人際歷程訪談過程時發現，參與者在第四次探索成長經驗時，對父母態度以及學習挫折等感受極為深刻，並認為其對於現在積極的努力準備考試具有關係，至於是怎樣的關聯卻是感到模糊、不清楚的。也就是研究者錯失深入幫助其覺察成長經驗中學習挫折以及父母態度與現在議題之間的關聯情形，並且，無法從這些經驗中產生對參與者而言具有正向意義的建構觀點。從這兩大原因可以發現，優勢力量的產生必須由自我內在產生意義。在那之前

必須經過與現有議題相關過去經驗的探索，特別像是自我內在需求的澄清或是成長經驗與重要他人影響的探索與覺察。這當中心理師與案主兩人同在、緊密且信任的關係可說是十分重要的條件。因此，從 A4 案例中，可以了解本模式中改變要素中優勢力量若能產生作用，必然是須經過探索與深入覺察的階段，而諮商師與案主的共同合作與共同經驗則是不可或缺的。

本研究主在建構雙生涯女性優勢中心生涯諮商模式。以任務分析方法，優勢中心為主要介入取向，所建構出的諮商模式為包含探索評估巨集、深化覺察巨集、改變巨集以及行動巨集，共十大段落及 29 個細項。參與者產生 13 項優勢類別，而根據所產生的段落要素，形成組形結構與流程圖。在研究限制方面，本研究目的在建構諮商模式，而非進行驗證。參與者的背景多為教育工作者，學歷也多屬於大學以上高學歷。而本研究是以任務分析為方法，以 10 名參與者為對象，主要考慮資料蒐集已接近穩定，未再出現新的構念所致，對於資料的飽足與否的考慮，仍為本研究的限制所在。透過人際歷程訪談來蒐集資料，對諮商結果的效果難免造成影響和干擾，這亦為本研究無法同時兼顧的缺失所在。而研究者同時身兼心理師與資料分析者，對資料蒐集過程中如何保持中立客觀也是研究的限制所在。研究者尋求督導資源，以參與者福祉為最大依歸，盡量維持諮商中立與真實。

根據研究結果與討論，在諮商實務工作以及研究方面提出以下的建議。在諮商實務工作方面，實務工作者必須站在關係的基礎上來發展當事人的優勢，穩定且真實、了解的關係，能促進優勢與自身經驗連結；建議在進行諮商時，需辨識雙生涯女性對象的特殊經驗，保持開放關注，在時間與空間向度中開展諮商的脈絡；優勢中心生涯適應諮商並非只關心優勢的發展，而是強調來談議題與優勢發展的整合，而當事人被問題困擾的「苦」，在諮商當中應先充分的被了解，情緒的宣洩與涵容、覺察等經驗仍是非常重要的。也建議適時的鼓勵並形成具體可行的目標，從中檢核行動的阻礙與可能性，對建立優勢、擴展信心有具體的助益。如何看待當事人與問題的角度，與心理師是否具有正向的態度息息相關，建議心理師本身從生活中培養正向的態度，也要持續澄清與探察自身的信念或價值，提升自身對多元文化的敏感度。對未來研究的建議方面，未來研究可以任務分析方法對本模式中階段要素的區辨效果繼續進行驗證，進行重複的比對，以更精確的提升本模式中每一段落要素的區辨效果。而繼續探討優勢中心生涯適應諮商的效果內涵以及追蹤效果如何也十分具有意義，建議不僅可透過量化研究加以探討、比較，透過質性訪談亦可了解到更深入的內涵，亦可以敘事取向的搜集與分析方法，探究整體的諮商改變歷程與療效情形。未來也可探討優勢諮商在不同對象，像是男女不同性別的比較應用。在雙生涯女性的背景資料中，婚齡、婚姻狀況、有無孩子、孩子的年紀、是否與公婆同住、以及家中是否有長者需

要照顧等變項亦可能會影響到雙生涯女性的生涯適應內涵。因此在未來研究中，亦可關注雙生涯女性在這些背景變項上的差異，或進一步了解這些背景變項對雙生涯女性的生涯適應過程中產生怎樣的影響，以對雙生涯女性的生涯適應有更全面的了解。

參考文獻

- 田秀蘭（2006）。雙生涯夫妻對工作與家庭之衝突、平衡、及滿意與幸福感之探究。行政院國家科學委員會專題研究成果報告（編號：NSC95-2413-H-003-028-SSS），未出版。
- 田秀蘭（2007）。敘事治療對中小學教師生涯幸福感的實施效果。行政院國家科學委員會專題研究成果報告（編號：NSC96-2413-H-003-015），未出版。
- 洪品蓁（2003）。高雄市已婚職業婦女工作價值觀、角色壓力與專業承諾關係之研究。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文，未出版，高雄。
- 胡幼慧、姚美華（1996）。一些質性方法上的思考：信度與效度？如何抽樣？如何蒐集資料、登錄與分析？載於胡幼慧（主編），*質性研究——理論、方法及本土女性研究實例*（141-158頁）。台北：巨流。
- 紐文英（2007）。*教育研究方法論文寫作*。台北：雙葉。
- 高薰芳、林盈助、王向葵譯（2001）。*質化研究設計：一種互動取向的方法*。台北：心理。Maxwell, J. A. (1996). *Qualitative research design: An interactive approach*.
- 莊惠敏（2002）。雙生涯家庭婦女角色衝突、工作負荷與生活滿意度之研究。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文，未出版，高雄。
- 陳秉華、蔡秀玲（1999）。國內十年來諮商歷程研究之回顧與展望。載於中國輔導學會（主編），*輔導學大趨勢*（123-163頁）。台北：心理。
- 陳韻如（2007）。女性原生家庭依附性、丈夫支持與婆媳和諧關係。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文，未出版，高雄。
- 曾艷秋（2001）。已婚婦女生活目標、目標社會支持與幸福感之相關研究——以高雄市育有國小子女之已婚婦女為例。國立高雄師範大學輔導研究所碩士論文，未出版，高雄。
- 黃瑛琪（2007）。生涯定向諮商模式之建構與檢證。國立高雄師範大學輔導研究所博士論文，未出版，高雄。
- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied*

- Psychology*, 81(4), 411-420.
- Barnett, R. C., Marshall, N. L., & Singer, J. D. (1992). Job experiences over time, multiple roles, and women's mental health: A longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(4), 634-644.
- Baruch, G. K., & Barnett, R. C. (1986). Role quality, multiple role involvement, and psychological well-being in midlife women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(3), 578-585.
- Beaver, B. R. (2008). A positive approach to children's internalizing problem. *Professional Psychology: Research and Practice*, 39(2), 129-136.
- Behson, S. J. (2002). Coping with family-to-work conflict: The role of informal work accommodations to family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(4), 324-341.
- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365.
- Cook, E. P., Heppner, M. J., & O'Brien, K. M. (2002). Career development of women of color and white women: Assumptions, conceptualization, and interventions from an ecological perspective. *The Career Development Quarterly*, 50(4) 291-305.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Eagle, B. W., Miles, E. W., & Icenogle, M. L. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences? *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 168-184.
- Fitzpatrick, M. R., & Stalikas, A. (2008a). Positive emotions as generators of therapeutic changes. *Journal of Psychotherapy Integration*, 18(2), 137-154.
- Fitzpatrick, M. R., & Stalikas, A. (2008b). Integrating positive emotions into theory, research, and practice: A new challenge for psychotherapy. *Journal of Psychotherapy Integration*, 18(2), 248-258.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2(3), 300-319.
- Gottman, J. M. (1999). *The marriage clinic: A scientifically based marital therapy*. New York, NY: W W Norton & Co.
- Greenberg, L. S. (1984). Task analysis: The general approach. In L. N. Rice & L. S. Greenberg (Eds.), *Patterns of change: An intensive analysis of the psychotherapy process* (pp. 124-148). New York, NY: The Guilford Press.
- Greenberg, L. S. (1992). Task analysis: Identifying components of intrapersonal conflict resolution.

- In S. G. Toukmanian & D. L. Rennie (Eds.), *Psychotherapy process research: Paradigmatic and narrative approaches* (pp. 22-50). Newbury Park, CA: Sage.
- Hammer, L. B., Allen, E., & Grigsby, T. D. (1997). Work-family conflict in dual-earner couples: Within-individual and crossover effects of work and family. *Journal of Vocational Behavior, 50*(2), 185-203.
- Hibbard, J. H., & Pope, C. R. (1991). Effect of domestic and occupational roles on morbidity and mortality. *Social Science & Medicine, 32*(7), 805-811.
- Hodges, T. D. & Clifton, D. O. (2004). Strengths-based development in practice. In P. A. Linley & S. Joseph (Eds.), *Positive psychology in practice* (pp. 256-268). Hoboken, NJ: Wiley.
- Huang, Q., & Sverke, M. (2007). Women's occupational career patterns over 27 years: Relations to family of origin, life careers, and wellness. *Journal of Vocational Behavior, 70*, 369-397.
- Jackson, J. A., Tal, A. I., & Sullivan, T. R. (2003). Hidden biases in counseling women: Balancing work and family concerns. In K. Mary & A. K. Merle (Eds.), *Handbook of counseling women* (pp. 152-172). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Joseph, S., & Linley, P. A. (2004). Positive therapy: A positive psychological theory of therapeutic practice. In P. A. Linley & S. Joseph (Eds.), *Positive psychology in practice* (pp. 354-370). Hoboken, NJ: Wiley.
- Kagan, N. (1975). Influencing human interaction-eleven years with IPR. *Canadian Counselor, 9*(2), 74-97.
- Lahelma, E., Arber, S., Kivel, K., & Roos, E. (2002). Multiple roles and health among British and Finnish women: The influence of socioeconomic circumstances. *Social Science & Medicine, 54*(5), 727-740.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Newbury Park, CA: Sage.
- Livingston, B. A., & Judue, A. (2008). Emotional responses to work-family conflict: An examination of gender role orientation among working men and women. *Journal of Applied Psychology, 93*, 207-216.
- Lopez, S. J., & Kerr, B. A. (2006). An open source approach to creating positive psychological practice: A comment on Wong's strengths-centered theory. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training, 43*(2), 147-150.
- McCullough, M. E., & Snyder, C. R. (2000). Classical source of human strength: Revisiting an old home and building a new one. *Journal of Social & Clinical Psychology, 19*(1), 1-10.

- Namasivayam, K., & Mount, D. J. (2004). The relationship of work-family conflicts and family-work conflict to job satisfaction. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 28(2), 242-250.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of Social & Clinical Psychology*, 23(5), 603-619.
- Perrone, K. M. (2002). Sexual harassment and dual-career issues: The case of Megan. *The Career Development Quarterly*, 50(4), 317-320.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Washington D.C.: American Psychological Association.
- Phillips, S. D., & Imhoff, A. R. (1997). Women and career development: A decade of research. *Annu. Rev. Psychol.*, 48, 31-59.
- Phillips-Miller, D. L., Campbell, N. J., & Morrison, C. R. (2000). Work and family: Satisfaction, stress, and spousal support. *Journal of Employment Counseling*, 37(1), 16-30.
- Pietromonaco, P. R., Manis, J., & Frohardt-Lane, K. (1986). Psychological consequences of multiple social roles. *Psychology of Women Quarterly*, 10(4), 373-381.
- Reitzes, D. C., & Mutran, E. J. (1994). Multiple roles and identities: Factors influencing self-esteem among middle-aged working men and women. *Social Psychology Quarterly*, 57(4), 313-325.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness in everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Salmela-Aro, K., & Wiese, B. S. (2006). Communicating personal goals: Consequences for person perception in the work and family domains. *Swiss Journal of Psychology*, 65(3), 181-191.
- Schoon, I., Hansson, L., & Salmela-Aro, K. (2005). Combining work and family life: Life satisfaction among married and divorced men and women in Estonia, Finland, and the UK. *European Psychologist*, 10, 309-319.
- Schutt, D. A. (2007). *A strength-based approach to career development using appreciative inquiry*. Broken Arrow, OK: National Career Development Association.
- Seliman, M. E. P., 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.
- Tipping, L. M. (1997). Work and family roles: Finding a new equilibrium. In H. S. Farmer (Ed.),

- Diversity & women's career development: From adolescence to adulthood* (pp. 243-268). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Welsh, W. M., & Stewart, A. J. (1995). Relationship between women and their parents: Implications for midlife well-being. *Psychology and Aging, 10*(2), 181-190.
- Wiseman, R. (1996). Towards a psychology of deception. *The Psychologist, 9*(2), 61-64.
- 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.

收件日期：98年06月10日

複審一日期：98年08月25日

複審二日期：98年11月02日

通過日期：98年12月28日

The Construction of a Strength-centered Career Adjustment Model for Counseling Dual-career Women

Yu-Chen Wang

Hsiu-Lan Tien Li-Chin Wu

National Taipei University of Education

National Taiwan Normal University

The purpose of the study is to construct a strength-centered career adjustment model for counseling dual-career women. The study adopted the task analysis approach in which participants received six to eight counseling sessions. Participants of this study included ten dual-career women, aged between 28 to 47 years old ($M = 38.8$). The interview transcripts were analyzed qualitatively using discovery-oriented psychotherapy. Based on the analyses, a model containing four theme categories and ten themes were constructed. The strength-centered counseling protocol for dual-career women was then proposed. The four theme categories include Exploration/Assessment, Insight, Change, and Action. The model consists of ten stages: (1)defining the problem; (2)stating the problem, including causes and contexts; (3)exploring, assessing and understanding the content and influences of an individual's life experiences and current roles in life; (4)bringing insights into her intrinsic values and needs, and integrating both positive and negative experiences; (5)perceiving the content of social, culture, and gender experiences; (6)being aware of the conflicts between different roles and coping strategies; (7)knowing, creating and expanding one's own strengths; (8)reframing; (9)creativity and creating, specifically making plans, practicing exercises, connecting diverse strengths and creating an integrated and balanced prospect; and (10)taking actions. The results demonstrate thirteen strengths, such as positive emotion, good adjustment, dream/goal, etc. The findings in this research are discussed, and the implications and recommendations for practice and future study are also provided.

Keywords: career adjustment, career counseling, dual-career women, strength-centered counseling