

# 失業經驗中的生涯韌性與韌力： 對成年男性失業者之質性研究初探\*

洪瑞斌\*\*

中國文化大學  
心理輔導系

本研究企圖探索生涯危機與轉折中的韌性概念與因素，並具體聚焦於失業經驗。本研究對4位成年男性失業者進行深度訪談，收集其工作生命史及失業歷程經驗資料。而後針對失業發生經驗中個體的「保護因子」與「危險因子」進行分析與歸納。研究結果顯示，失業經驗中的生涯韌性因素分為四大類，包括環境危險因素、個人危險因素、環境保護因素、個人保護因素等。本研究進一步分類失業中的個人保護因素，並稱為「生涯韌力」(Luthar, Cicchetti, & Becker, 2000)，它包含失業初期的「緩衝力」、失業中期的「持續力」、失業後期的「轉換力」。緩衝力包括失業預期與轉業準備、正向情緒調適能力、增進控制感的行動策略；持續力包括安排生活與保持活力、肯定自我價值、正向價值觀與信念；轉換力則包括評估現實與生涯策略的能力、視框轉換與重建意義的能力、技能學習與適應新工作之能力。綜合而言，本研究初步提供了生涯韌性與生涯韌力之概念探索，未來可以更進一步精緻的概念化，以及延伸至不同族群或不同生涯阻礙的研究開展。

**關鍵詞：**失業、生涯韌力、生涯韌性、韌性

## 壹、緒論

2008年全球金融海嘯使全球多數國家都面對高失業率問題(行政院主計處, 2010)。這似乎印證了先前學者主張，在全球化危機下，將進入無工作資本主義的社會(孫治本譯, 1999/1998)，高失業人口可能成為許多資本主義社會之常態，即便經濟有復甦，失業率也

\* 本研究獲國科會經費補助(計劃編號為NSC98-2410-H-034-012)。

\*\* 通訊作者：洪瑞斌，臺北市陽明山華岡路55號，e-mail：hrb.faculty@msa.hinet.net；02-28610511轉12601。

可能不會下降（夏嘉玲譯，2009/2009）。台灣 2009 年平均失業率是 5.85%，創下有官方失業率統計（1976 年）以來之歷史新高（行政院主計處，2010）。可以說失業是現今社會必須嚴肅面對的問題，但相較於經濟學、社會學或社會政策領域對失業議題的高度關注，心理學對失業個體之心理狀態或復原歷程的理解其實相對不足（洪瑞斌，2009a；洪瑞斌，2009b；張德聰，2009）。本研究之目的即嘗試採用正向心理學中的韌性（resilience）理論視框，初步建立一個失業經驗中的生涯韌性（Career resilience）概念與分類架構，以補充目前的研究缺口。

過去心理學相關研究發現，失業作為一種重大壓力源或創傷事件，確實會對個體產生身心健康的衝擊。一般歸納失業後產生的健康問題包括有憂鬱、高自殺與死亡率、物質濫用、身心症狀（頭痛、失眠等）等問題（李茂興、余伯泉譯，1995/1989；Lobo & Parker, 1999）；另外也會使個體幸福感、生活滿意較低、較不快樂等（Campbell, 1981; Warr & Payne, 1982）。而解釋失業心理狀態的理論，經常採用創傷與失落歷程模式，將失業者心理狀態區分不同階段（如 Hopson & Adams, 1977）；或是使用一般壓力因應模式加以修正（如 Latack, Kinicki, & Prussia, 1995; Warr, Jackson, & Banks, 1988）。但如果我們想要貼近失業者，理解他們如何面對失業事件的壓力與衝擊，甚至如何從經驗中復原，則相當缺乏相關研究做細緻釐清與描述。舉例而言，失業是否如同其他失落事件，完全適用創傷歷程理論？或失業是否只用一般壓力因應模式即可解釋？我們似乎需要更多失業者心理狀態與現象的描述性研究，才有後續預測、介入等發展的可能性。

近年來正向心理學的發展趨勢，使「韌性」（或者譯為「復原力」）概念與議題持續受到相關領域的關注與探討（Masten & Reed, 2002）。在此趨勢下，台灣對於各種族群或對象的韌性研究也如雨後春筍般展開，例如：受虐或貧窮兒童（沈瓊桃，2010；莫藜藜，1997；陳雅鈴，2007；葉貞屏，2002）、中輟或偏差行為青少年（朱森楠，2001；鄭如安、廖本富、王純琪，2009）、重大疾病或傷害患者（邱涇潔、黃宗堅，2009；郭孟瑜、林宏熾，2009）、身心障礙家屬（張秀玉，2006；梅心潔、蔡昆瀛、陳若琳，2008）、災變創傷之個人或家庭（蔡素妙，2004；蕭文，1999）等相關研究。研究者思索的是失業作為個體生涯重大逆境或阻礙，是否也能夠借用韌性視框來理解失業者，同時能否發掘哪些因素有助於他復原與通過。因此，本研究主要嘗試發展一新概念—生涯韌性，探討在失業中「生涯韌性」之意義與內涵為何？希望透過失業中生涯韌性的探究與釐清，有助於對未來失業者心理介入時，提供可採用的理論視框。

## 一、韌性研究之相關發展

韌性通常定義為「一種現象特徵，被描述為在顯著的逆境或風險環境脈絡中仍顯現正向的適應型態」(Masten, 2001; Masten & Reed, 2002)。韌性構念之定義與性質往往在不同研究或學者而有不同界定，Luthar、Cicchetti 與 Becker (2000) 曾做過完整文獻回顧，並做了概念釐清工作，最後建議採 Masten 在 1994 年的意見，使用 resilience 來指稱逆境或挑戰下的正向適應歷程，另外用 resiliency 來稱呼能抵抗風險或因應逆境的個人特質(含能力與技巧)，以做清楚區分。另外，在中文譯詞上也有不同說法，最常用的至少包括「復原力」、「韌性」、「韌力」等(利翠珊、蕭英玲，2008)。利翠珊與蕭英玲(2008)認為「復原力」使用雖廣泛，但復原較有「恢復原狀」的意思，較難表達化危機為轉機的「超越」意涵，所以建議 resilience 譯為「韌性」，而 resiliency 則用「韌力」一詞。研究者延續 Luthar 等人(2000)及利翠珊與蕭英玲(2008)之建議用法在本研究中。

Masten 與 Reed (2002) 整理過去對兒童與青少年研究之保護因子或心理社會韌性則包括：「個體內在資源類」，如好的認知或問題解決能力、適應性人格、正向自我效能、信仰或生命意義感、對生命有正向展望、好的情緒調控、天份被自我或社會看重、幽默感、有吸引力；「家庭內資源類」，包括與照顧者有緊密關係、有第一類描述)、父母參與子女教育、社會經濟優勢；「家庭外關係類」，與有能力及支持性成人有緊密關係、與利他的與穩定的同儕聯繫；「社區資源類」，有效能的學校、與利他的組織有連結(如學校或社團等)、具有集體效能的鄰居、好的公共安全性、好的急難救助系統、好的公共衛生與健康照護系統。

另外，曾文志(2006)曾經對韌性因素進行後設分析(meta-analysis)研究，針對國外 1970 至 2004 之 21 篇實徵論文估計韌性的保護因子之概化效果量。曾文志(2006)整合過去文獻形成一韌性分析架構，他歸納出 16 項危險因子(逆境指標)，包括創傷(事件)、憂鬱、學業低成就、日常煩惱、犯罪、感受高壓力、貧窮、學校適應困難、在住宿機構長大、父母/自己使用毒品藥物、父母離異、不好的個人特質、不好的家庭生活條件、疾病、失業、遭受經濟問題。另外他歸納出 21 項保護因子，並進一步區分為三類，包含：個人正面特質類有挫折忍受力、個性氣質、正向情緒、自尊、智能、人際技巧、內控信念、實際控制期待、自我效能、未來期待、積極因應問題、自我知覺等；家庭情感連結類則有親子關係、父母心理健康、家人支持、教養一致性等；外在環境支持類有同儕社會性、家庭與外在連結、成人支持、社會支持網、學校興趣等。

此研究提供了相當不錯的基本架構，並且統合過去實徵研究結果，估計各項因子的保

護效果量，也讓相關研究者可以參考這些實際證據。但此研究也有需要深思的部份，包括由於此研究採用國外（英文）研究為樣本，因此在研究結果的參考上，需要注意文化背景差異問題。其次，本研究之分析研究樣本幾乎偏重於兒童及青少年（研究總樣本 86%），學生也佔八成，僅有一篇論文樣本為成人，明顯偏態。換言之，該研究結果大部份是兒童、青少年、學生之韌性保護因子效果估計。而且此研究之同質性考驗也發現群體效果顯著不同性質，亦即保護效果的統計是應視不同群體或情境條件而定。綜合而言，過去研究多關注年輕群體，但對成人、老人，以及在職人士來說，其保護因子是否也有不同。

從前面文獻回顧發現，相較於兒童發展以及家庭韌性之研究風潮，生涯或成人發展之韌性反而未被充分研究。我們好奇在失業這樣的生涯阻礙中，相關重要韌性因素或特質為何？因此本研究認為以韌性角度來理解生涯發展的阻礙與轉換，或者稱「生涯韌性」應該是有潛力的研究議題。

## 二、生涯韌性之概念尚待釐清

相對而言，韌性概念應用到成人或生涯發展是不普遍的，而且還待發展的範疇。London (1983, 1993) 曾直接提出與研究生涯韌性概念，他提出生涯動機理論 (Career motivation theory)，韌性便是其中促動個體生涯發展的重要因素。London (1998) 指出生涯動機包括三個元素，生涯認同 (Career identity) 是指個體以「工作」來定義自我的程度，與工作或專業投入、組織投入程度等有關，它也就是指個體生涯或專業方向或目標的確定程度。生涯頓悟 (Career insight) 是指一種能力，可以知覺現實中的自我與生涯，並能設定適當的目標，換言之它能協助個體瞭解自我與環境之優劣勢，並建立適當的行動策略或計畫。生涯韌性 (Career resilience) 則是指個體因應環境改變的能力，它能夠協助個體堅持向前、跨越各種生涯阻礙，它也和個人自我信念、成就需求、冒險的意願等有關。

換言之，London (1983, 1993) 在研究個體之生涯發展動力或動機時，將生涯韌性視為與生涯認同、生涯頓悟並列的三個元素之一。亦即當個體之生涯認同或投入愈高、生涯計畫或目標愈清晰、生涯韌性愈強時，其生涯動力就會愈強。但因 London (1983, 1993) 及後續學者只是將生涯韌性當作一種單純而狹隘的因素，所以並未太深入探討生涯韌性可能包含的各種複雜內涵，除了概念的提出外，對我們關注的內涵似乎沒有太深入的助益。

其他相關概念則有職場韌性。這部份的探討主要來自 Luthans 及其同僚的一系列研究工作。Luthans 在構思正向組織行為 (positive organizational behavior) 時，就將正向組織行為定義為在現今職場中，研究與應用那些能夠測量、發展及有效管理的正向人力資源優勢以及心理資本 (Luthans, 2002)。而後他們更直接的建立了「心理資本」(psychological

capital) 構念 (Luthans & Youssef, 2004; Luthans, Youssef, & Avolio, 2007)。Luthans 等人 (2007) 並具體提出四項心理資本之內涵, 包含: 自我效能或自信 (self-efficacy or confidence)、希望感 (hope)、樂觀 (optimism) 以及韌力 (resiliency)。換言之, 在 Luthans 等人 (2007) 的心理資本論中, 職場韌力是心理資本構念裡的一個次級構念。他們並定義韌力為「一種正向心理能力, 它能從逆境、不確定、衝突、失敗, 甚或增加職責中反彈或回升」。

而台灣研究方面, 僅有一篇論文觸及職場韌性 (原文稱職場復原力)。李新民與陳蜜桃 (2008) 以幼教教師為對象, 測量並檢驗了職場希望信念、職場復原力以及組織美德行為三者之間的關聯性。此研究之職場復原力概念採用 Maddi 與 Khoshaba (2005) 之定義, 認為職場復原力就是職場生活適應過程中的心理情緒調節技巧, 並借用了 Tugade、Fredrickson 與 Feldman (2004) 之觀點做具體測量, 直接採三種心理情緒調節技巧, 包括樂觀想像、幽默化解、及自我放鬆。而且李新民與陳蜜桃 (2008) 並不同意前述心理資本論的做法, 它將職場希望信念、職場復原力皆視為一次級構念, 再合併至心理資本這類高階構念裡。

整合上述的相關文獻, 我們可以發現目前生涯韌性或職場韌性大多被當作一個高階構念下的一次級構念, 只是 London 把它放在生涯動機裡, 而 Luthans 等人將它置於心理資本裡面。另一個相似點是, London 以及 Luthans 等人也都簡單沿用過去韌性定義, 認為韌性是一種在逆境中反彈或復原的心理能力或適應能力。而且為了放入更大的組合構念中, 他們都只將韌性視為一個單純的元素或構面, 但是如此一來, 就使他們失去探索與理解韌性更深入、複雜內涵的可能性。就如同 London (1998) 在其著作中, 對生涯韌性的測題就反映出此現象, 他的題目都像是「我是能夠適應環境的改變」等這類的題目。李新民與陳蜜桃 (2008) 的研究取向雖然和前二者不同, 視職場韌性為多成分之構念, 但是他們以比較狹窄的範圍定義職場韌性為情緒調節技巧。這樣作法雖然十分具體, 但對於開始探索職場或生涯韌性的起步, 反而沒有更從現象場去探索職場中哪些韌性因子或能力是較常見或核心的。而且李新民與陳蜜桃 (2008) 他們也選用了三種心理學最常用、最普遍的情緒調節技巧, 即想像、幽默、及放鬆技巧, 但這些是否也是實際職場員工最熟悉、最慣用的情緒調節技巧, 值得檢驗。

同樣的問題也發生在 Luthans 等人 (2007) 的研究, 自我效能、希望感、樂觀、韌力等四者確實是當今正向心理學領域幾個重要的變項及熱門議題, 但是否適合直接放入職場領域, 而職場相關韌性因素裡面的關鍵因素, 是否正好就是這幾項, 相當值得實徵研究做探索與檢驗。換言之, Luthans 等人 (2007) 以及李新民與陳蜜桃 (2008) 對職場韌性概

念與內涵之建構似乎都有採便利法則之嫌，取用相關領域現有文獻中的重要變項或技巧直接放入其理論或研究架構裡，而非實際從職場現象資料去做觀察與歸納。

本研究為了能從基礎扎根，選擇貼近現象的發掘做為起點，因此本研究對「生涯韌性」的初步界定上，採取廣義或寬鬆範圍的定義，再逐步形成更清楚構念。本研究基本上參考上述曾文志（2006）之研究，採用較寬鬆且容納多元的保護因子、危險因子大架構。但因為工作者生涯韌性在重要環境脈絡上應與兒童或學生有所不同，所以只初步區分個人特質層面及外在環境層面。綜合而言，危險因子被本研究初步界定為失業過程中對個體產生負向衝擊與影響的相關因素或條件，所謂負向影響包含讓個體心理、生活與發展狀態傷害、阻礙停滯、或惡化；而保護因子被本研究界定為失業過程中對個體產生正向保護、緩衝或復原作用的相關因素或條件，而正向作用則是緩衝傷害、保護阻止惡化、甚至促進復原與成長。

## 貳、研究方法

質性研究被認為具有深度探索、貼近研究對象的特性，所以被稱為「以人為導向」以及「發現歷程」之研究方法，正好適合本研究的初探目的（吳芝儀、李奉儒譯，1995/1990）。具體而言，本研究採深度訪談來進行資料收集，資料分析方面則同時參照內容分析與紮根理論作法，形成一種有粗略架構，但過程開放的類別分析法。以下詳述之。

### 一、受訪者

本研究選擇以成年男性失業者為受訪者，並排除青年期與老年期。因為成年前期與中期在生涯階段上已經完成探索，且尚未到達衰退或退休階段，加上通常負擔較大的經濟與家庭責任，此時失業事件造成之影響可能較高。而且青年失業者可能藉由再升學或準備考試來擺脫失業的狀態與標籤；老年失業者則可以退休，也較多經濟扶助或福利資源，二者失業壓力一般較小。實際年齡切分則參考一般發展階段（黃慧真譯，1994/1992）以及 Super 的生涯發展階段（吳芝儀譯，1996/1996），選取 25 至 44 歲以及 45 至 65 歲之受訪者。另外，若失業期間太短將不構成壓力事件或阻礙，所以設定受訪者至少要有一次以上非自願失業經驗，且至少達三個月時間。因此最後設定選擇受訪者的標準包括：（1）25 至 65 歲男性；（2）具有一次且三個月以上之非自願失業經驗；（3）有意願參與本研究並接受深度訪談者。

過去研究發現，要對男性失業者進行深度研究並不容易（洪瑞斌，2005）。因為失業

問題對當事人而言，存在著社會烙印與社會排除作用（王大維，2008；洪瑞斌，2005；童小珠、鄭偉強，2006），有些男性甚至無法談及失業這件事。所以本研究將採立意取樣（purposeful sampling），找尋合適的參與對象（吳芝儀、李奉儒譯，1995/1990）。研究者透過個人關係網絡以及勞工團體介紹等二種來源，嘗試邀集符合相關選擇條件，並具備參與意願者。透過連繫、說明研究目的以及邀請、確認意願，最後成功加入 4 位受訪者，其相關背景資料詳參表 1。

表一 受訪者背景簡介表

性別	年齡	訪談次數	失業次數	失業期間	失業原因	前工作年資	生涯歷程
個案 A	男 62歲	3	2	2年 2個月	自營水電行拆夥 拒絕不當命令	4年 5年	大飯店機電維修人員→M水電工程行受雇→合夥自營S水電工程行→拆夥失業→N水電工程行受雇幹部→中型O營建公司水電部主管→拒絕不當命令而失業→合夥大樓機電維護小外包商
個案 B	男 53歲	3	2	1年 半年	關廠 開工不足	16年 10年	Q紡織廠現場技工→技工長→關廠抗爭與失業→工地打零工→開工不足失業→勞工局外勞查察員
個案 C	男 48歲	2	1	3個月	關廠	21年	不同體力勞動工作(道路工程、建築工地、貨運)→P紙廠現場作業員→現場領班→關廠失業→開計程車
個案 D	男 33歲	2	1	1年2 個月	組織精簡	8年	R日用品代理商業務員→業務主任→裁員失業→同業公司業務主管

## 二、資料收集

在資料收集方面，本研究使用深度訪談法來進行。先前研究顯示，因為失業者的社會烙印與社會排除作用（男性更加嚴重），若採問卷調查很容易落入社會期許反應（social desirability），使用訪談法也需要依賴投契而信任的關係，才可能跨越社會烙印之障礙，獲得深度的資料（洪瑞斌，2005；洪榮昭、吳銘達，1999）。為此目的研究者選擇深度訪談的方式，隨著關係的建立使訪談內容逐漸深入與豐富，不預設訪談次數。每個受訪者之訪

談歷程，必須在研究者皆能充分理解與連貫其生涯路徑與失業歷程，並在反覆反思且無疑問時，才停止訪談程序。當然研究者仍必須很清楚訪談所關注的問題焦點，才能掌握訪談的主軸。

訪談架構原則上以時間軸為基礎，先請受訪者說明其個人工作生涯的發展史，包含各階段的工作職務與內容、關鍵事件等。然後再請受訪者詳細描述失業經驗與歷程，同樣以時間軸為基礎。訪談問題的主軸與焦點如下：

- (1) 個人工作或生涯的發展過程或階段，各階段的關鍵事件。
- (2) 失業的過程。包括失業發生、失業後因應、失業後生活、失業狀態之結束等。
- (3) 個人對失業過程之情緒與感受、個人對失業的認知與意義觀點。
- (4) 個人知覺失業過程有助於狀態提升、復原或因應的條件或因素。

4位受訪者實際進行訪談在2至3次之間，平均每次訪談時間約2小時，每位受訪者實際訪談次數可參見表一。

### 三、研究者

由於研究者本身是質性研究中的主要工具，所以研究者之經驗與素質也關乎研究最終之品質。研究者本身自博士論文開始即投入心力於失業者心理狀態之研究，在本研究之前已完成三個「失業心理或生涯危機」相關研究。另外，研究者也曾在北區職訓局之就業服務站，為長期失業個案開設「就業促進團體」三梯次，對失業者之理解與關係建立已有相當經驗。在研究方法上，研究者在以深度訪談進行之質性研究，已投入與執行過7個相關研究。另研究者也曾在大學與研究所開設過研究方法及論文寫作方面課程。相關經驗顯示，研究者在進行本研究時應已具備研究議題與方法論的先備知識與經驗。

本研究之訪談全由研究者執行，以確保訪談的品質與深度。另外，在整個研究過程中，包括訪談進行與資料分析等，皆在需要時撰寫研究筆記與反思札記，以力求貼近受訪者的現象場與主觀世界。在每次訪談結束，研究者也會反覆聆聽訪談資料，閱讀逐字稿，對於所思之理解與頓悟、不明白或不確定之問題都記錄於研究筆記裡，藉以提醒自己，過程中有不確定或疑惑之問題，進一步再跟受訪者做探詢與確認。

### 四、資料分析方法

為廣泛的歸納與抽取失業經驗中的韌性因素，本研究對質性資料進行分析，分析方法則同時參考內容分析（林義男、陳淳文譯，1989/1989）與紮根理論（吳芝儀、廖梅花譯，2001/1998）的程序與技術。因為內容分析主要精神是「上而下」的，必須先形成一套分

析的類別系統（從文獻或研究者認知）再做資料分析；而紮根理論則是「下而上」的，直接從現象與資料做開放編碼，沒有預設，再逐步建構類別理論架構。本研究採用的分析程序是融合二者，「上而下」、「下而上」交錯前進。具體而言，本研究參考曾文志（2006）的研究形成一簡化大架構，即「危險 - 保護因子」與「環境 - 個人因素」為初步分析架構，但實際四大類（2 × 2）下面的內容與細類則由文本資料做自由編碼，最後再逐步形成最終分類結果。

實際進程序方面，第一步於訪談結束後，將錄音資料轉騰為逐字稿之文本資料，作為後續分析之基礎。第二步為辨識與標示韌性相關因素，即在個案逐字稿中反覆閱讀，辨識出韌性相關因素的敘述文本段落，並加以標示。韌性因素包含失業歷程中使個體狀態惡化的因素或條件，以及反之使個體狀態改善或復原的因素或條件。第三步，再針對每段標示出來的韌性因素做自由編碼（free coding），針對文本內容做簡述式命名。而本研究的分析單位是「意義單元」，而非「字詞」。例如第 156 頁個案 D 訪談資料文本「他問我要不要（降級）當業務人員？…誰願意！……」，此段編碼為「公司資遣之不當對待」，實際進行時採用「右手欄」表格工作。第四步為初步分類，將上述所有「編碼一片段資料文本」抽取出來，放入前述四大類初步分類架構中。第五步為細部分類：再進到各大類裡面，將相同的編碼形成一個細類，或者意義相近卻不同的編碼，考量適合合併時，再命名一新編碼。最後，分類架構形成雛形後整理成表格，然後在整體、細類以及現象資料間反覆檢視、思考與琢磨，並進行局部調整與修改，最終確定一分類結構做為研究結果。資料分析過程中，在第五步驟之前都有研究者以外的另一心理學博士班研究生進行協同分析，協同分析員先前已執行過相關質性研究，具豐富質性資料分析經驗。過程分別單獨進行，二人皆完成後再檢核分析結果的一致性，將不一致處於第六步驟進行討論。

本研究第六步驟－「分析者間檢核與討論」採取辯論、對話並協商共識的過程。首先對照二人的分類結構表，並挑出明顯不同的分類類別。可能因初步分析的大架構清楚，所以二人之分類大體相似。較多的不同是一人抽出某類別，另一人沒有。例如研究者在環境危險因素中抽出「中高齡再就業機會結構低」；環境保護因素中抽出「家庭角色責任」、「同儕向下社會比較」，而協同分析員則沒有。反之，協同分析員在個人危險因素中抽出「缺乏其他專長、技術」；個人保護因素中抽出「正向情緒調適」，而研究者則沒有。這部份在二人討論中，較多發現是某一分析者之缺漏，所以若認為類別確實合理，便接受增加此類別。另一問題是二人在某類別分類層次與範圍大小不同，但基本內涵是一致的。例如協同分析員在個人保護因子抽出「學習新技能」、「適應新工作」；而研究者則將相似現象內涵丟在同一類，稱為「學習及適應新職之能力」。以此例來說，後續二人便針對差異點作討

論，區分為單獨二類也是可以，但因二者都同樣協助失業者朝向未來與新職發展，另外因「適應新工作」包含適應新環境、新社群、新職務以及心態調適，另外初入新職也還是需要補強所需的知能，所以二者還是有交疊處，因此討論後決定選擇合併一類「技能學習與適應新工作之能力」。

待類別結構處理好，接著再進入各類別所抽取現象資料不一致的問題。首先處理「同一現象資料歸於不同類別之問題」。例如個案 D 訪談資料提到「我很慶幸自己被資遣，因為我被資遣我可以領一筆資遣費。那沒有資遣的人，可能被降也成了業務人員，領那樣的薪水。…」以及「尤其是從還留在公司的同事口中得知目前公司的狀況時，感覺更輕鬆」。相關現象描述資料被研究者歸類為「同儕社會比較—向下」，屬於環境保護因子。但相同現象描述資料則被協同分析員歸為個人保護因子之「正向情緒調適」。二人討論時發現，雖然公司狀態愈糟，倖存同事處境更劣或許屬實，但若非個案 D 主動探詢訊息，主觀知覺詮釋而轉換情緒，就算是相同狀態下也不一定會感受變好。亦即社會比較確實是個體可採用的情緒調適方法，於是同意將相關現象資料轉歸類為「正向情緒調適」。接著處理「某類別裡，一人抽出某現象資料，另一人卻沒有」之問題，這情況較單純，只要抽取者說服另一人，此類別與現象資料間之聯結是合理的，另一人同意是自己認知缺漏，便增加此類別之現象描述資料。待這部份也處理確認，最後二人再針對類別命名之措辭差異進行討論，並且確認最後類別命名之最終修辭。如此便完成資料分析程序。

最後在論文撰寫與呈現上，就資料分析所得之生涯韌性分類結果作呈現（參見表二），然後再說明各項類別，但顧及文章篇幅與可讀性，每細類因素僅抽取部份訪談資料作代表。而訪談資料代碼的意義，例如 D1055-057 代表個案 D 第一次訪談，並在第 55 至 57 次訪談對話裡。

## 一、失業過程的危險因子（risk factor）

本研究針對失業過程中的危險因子進行分析，並將結果進一步區分為「社會環境因素」及「個人內在因素」。「社會環境因素」是失業過程中對個體產生負向衝擊與影響的外在環境因素或條件；而「個人內在因素」則是失業過程中對個體產生負向影響與阻礙的個人內在因素。

### （一）社會環境因素

危險因子之社會環境因素廣泛包含各種層次的環境負向因素，約略包括社會環境、組織因素、家庭因素、同儕因素等，分述如下：

## 參、研究結果分析

表二 失業經驗中的生涯韌性因素分類表

	危險因子	保護因子
環境因素	大環境不景氣與缺乏工作機會	環境充滿工作機會
	中高齡再就業機會結構低	政府救助資源
	公司資遣之不當對待	家庭情感支持
	家庭經濟需求壓力	家庭經濟支持
	家庭角色壓力	家庭角色責任
	同儕鬥爭與分化猜忌	同儕情感支持
個人因素		同儕關係增加就業機會
		失業預期與轉業準備
	不公平與怨恨感	正向情緒調適
	迴避的因應策略	正向價值觀與信念
	自我或生命無價值感	接納與評估現實的能力
	無力感或絕望感	肯定自我價值
	空虛感	增進控制感的行動策略
	缺乏其他專長、技術	安排生活與保持活力
	視框轉換、重建意義的能力	
	技能學習與適應新工作之能力	

## 1. 大環境不景氣與缺乏就業機會

訪談資料顯示大環境不景氣與缺乏工作機會會直接衝擊失業者狀態。一方面是景氣不佳、缺乏工作機會將拉長求職時間，增加求職難度；另一方面，缺乏工作機會而反覆求職受挫的經驗與知覺也會打擊失業者的自信心、希望感，增加心理壓力、焦慮。訪談資料裡，包含個案 A、B 皆有這樣情形。

「那時曾經我們做滿工，做滿30天，每天都沒休息，有工就做，不管是跑工地也好，跑去民間“改修”（重裝潢）也好，做十年。慢慢到88年後好像就走下坡了，到後來一個月做沒有10天，甚至只有2、3天。那時壞到什麼樣的地步？就是為什麼有那個氣力可做，那ㄟ沒有機會去做。機會不再來啦！」(B1010)

## 2. 中高齡再就業機會結構低

訪談資料顯示除了環境景氣與工作機會影響失業者狀態，中高齡失業者又面對另一層的結構因素，即就業機會更低、更困難，這會讓失業者更加無力、情緒低落。就算能找到工作，往往是更零碎，工作條件更不佳的職業。中高齡就業機會結構低因為企業、雇主普

遍不喜歡雇用中高齡工作者，包括要面對退休、再培訓等問題，其實背後還是有中高齡的就業歧視問題。訪談資料裡，包含個案 A、B、C 皆有這樣情形。

「關廠後，嘛有找過真多頭路，親像開堆高機，嘛曾找到台電的臨時工（約聘工），嚙擱嘿不是正式ㄟ，所以一個月薪水只有 1 萬 9，其實工作不好找。同事裡面後來最多是找到警衛的工作，就守衛仔，一個月 2 萬出頭，還要早晚班輪 2 班，所以找了 3 個月嚙找沒，還是回頭開計程車。」(C1122)

### 3. 公司資遣之不當對待

研究資料顯示首先對失業者造成重大衝擊的是組織資遣時採取的手段、對待方式及結果。包含個案 B、C、D 都有這狀況。詳細來說，包括組織裁員政策的理由是否正當；裁員名單決策是否符合程序正義及分配正義；實際裁員過程的處理與對待是否冷酷或粗糙；資遣條件是否合情合法（資遣費、優退方案）。換言之，組織與員工分手時，同樣碰觸員工敏感神經，任何過程不合情理之處，甚至不當對待，都容易傷害員工情感，激起強烈情緒反彈，像是憤恨不平、被拋棄、被背叛、被利用或剝削等等。而個案資料顯示，因組織資遣時的不當對待所引發的情感傷害，將影響個體後續花費多少時間與精神來修復與處理這些情緒，也讓個體更久、更難接受現實與現況，阻礙向下一階段生涯邁進。

「他問我要不要（降級）當業務人員？…誰願意！所以說當初我在被詢問的時候，我就已經決定我不要再待在這家公司了。我在這家公司已經八年了，換來的結果卻是這樣，我不是很甘心。所以，我準備了一些勞工被資遣的問題，我有去問過勞委會，去詢問我這種狀況要怎麼處理。因為當初我們高階在問我的時候，他就有跟我提說不一定有資遣費…。那他的目的就說你要不要待下來，不要的話，你就自己走。」(D1055-057)

### 4. 家庭經濟需求壓力

訪談資料顯示失業致使家庭經濟匱乏與貧窮造成失業者沉重壓力，無法迴避的經濟需求持續迎來，失業者又無計可施時，那種無力、悲哀與絕望感持續累積。訪談資料裡，雖只有個案 B 有這樣情形，在其房貸與小孩教育需求高時，正好遇到工地開工不足，其強烈的心理狀態能反映外在處境的艱困性。另外個案 D 則提到朋友的案例有經濟需求壓力，而且成為難以自由選擇去留的限制，但 D 自己則相對沒成家、沒貸款需求顯得自由。

「抽到國宅後，就要開始準備付頭期款了。所以當時將做生意剩下的資金，拿來付房子的頭期款，變到後來身邊完全都沒有積蓄了。面對身邊都沒有積蓄了該怎麼

辦？就是每天工作、做工。那時生活過得真的很艱苦！每次都需要靠朋友、鄰居的幫忙。還有就是貸款。但是這些都是需要還的。……那時候小孩剛上國中、國小，這是最需要用錢的時候，又要補習。」(B2295-298)

### 5. 家庭角色壓力

因為受訪者較多為已婚男性，並承擔傳統性別分工的主要家庭生計者角色，所以一旦失業，就違反了原本的角色期待與腳本，並接受到家人或家庭外他人的期望與失望的壓力。對許多已婚男性來說，對承擔與扮演傳統文化腳本下的「父親」或「家裡男人」角色是自然而習慣的，一旦失業產生錯落，壓力自然很大。因此訪談資料中，經歷長期失業的個案 A 與 B 都有此情形，而個案 D 未婚，只有「兒子」角色，所以即便長期失業，此壓力也不大。個案 A 在第一次失業前扮演傳統男性角色，但長期失業後，逐漸退縮。此時妻子以長時間家庭代工工作替代支撐家庭生計，A 也開始幫忙家事勞務，夫妻在家庭權力位置有所轉移。另外，個案 B 未提到此現象，他依舊持續撐在傳統男性角色上，所以壓力很大，並以如果重來，不會結婚，來表達其承受壓力。

「如果再重來一次，我可能不會選擇婚姻，因為婚姻建立在這樣不穩定的基礎上，實在太辛苦了。只要你工作一出問題，家庭就會受影響。有時覺得只是為了別人而活著。」(B3062)

### 6. 同儕鬥爭與分化猜忌

在組織精簡、關廠等過程中自然對組織及其成員產生混亂及焦慮，為了求生存同儕之間可能鬥爭、攻擊或猜忌，甚至改變原本和善或緊密的關係。訪談資料裡個案 C、D 有這樣情形。個案 D 因公司的組織精簡專案就是以派系整肅作為精簡裁員方式，因此激化公司內派系鬥爭，R 公司原本是以業務為核心，講求兄弟義氣的陽剛文化，但裁員過程摧毀了同儕情義，使 D 有著情感傷害。個案 B 則因公司關廠過程的粗糙，激起員工集體長期抗爭，在前面的階段這群抗爭的團體情感凝聚。但到最後時期，受到公司當局的分化伎倆，內部同儕間開始相互猜忌、流言，連後期 B 被推選接任領導人時，也被部分成員中傷與質疑，這讓 B 心理受傷，並退出原本緊密的同儕團體，失去一大社會支持。

「那有人會來懷疑我們的時候，我們面對的就是，我跟你們走這麼久了，你難道不相信我！我是從你們這邊得到些什麼？為什麼我要去面對這些質疑的態度，你情何以堪！…我被推舉為（抗爭團體）領導人的時候，甚至有人認為我是私下作業的，我拿那個做什麼啊，對我來說沒什麼意義嘛（激動）！後來他們有年度聚餐，都有

人打電話來啊，但我不會去。」(B2282)

## (二) 個人內在因素

### 1. 不公平與怨恨感

雖然如前述，當組織裁員時的冷酷或不當對待自然會激起失業者之不公平與怨恨感，怨恨對象通常是公司（整個組織）、老闆或高階經營管理者。當然有時不公平與怨恨感會增進失業者的行動力，諸如抗爭、主張自己權益，甚至跟公司討回公道等。但是如前述，長期而言解僱時與組織互動所產生不平或不甘心情緒會緊緊抓住失業者，它需要更多時間消化，也就更久才能接受目前現況，重新面對後面生涯階段。訪談資料裡，個案 B、D 皆有這樣情形。

「不甘願是在那家公司做了八年，做蠻久的。不甘將大好的青春投入在裡頭，結果得到的結果竟然是如此。」(D1110)

「就是都沒有去找工作，即使有工作，人家找我去，我也不願意去。……因為在這家公司做了這麼久，感覺有點灰心，有點不想馬上進就業市場，想讓自己在心態上放鬆些，做些調適，再去找工作就會比較好。」(D1156)

### 2. 自我或生命無價值感

資料顯示當失業或解僱過程中，個體會去評估在先前職業階段裡自我或生命是否有價值，若自身評估為無價值，或組織裁員對待而知覺價值不受肯定時，會損及個體自尊或自我價值感，因而更不易復原或失去面對下一階段的力量。在訪談資料裡，個案 B、D 皆有這樣情形。

「工廠生涯也真是一場夢啦！……一個男人如果在工廠待久了，是一個沒有企圖心的人，經不起考驗，因為你會跟社會脫節嘛，除了工作就是生活。……我在工廠那麼久才升一個技工長，最基層的，等於是沒“出脫”（出息），我如果是一個中高層的人……」(B2287)

### 3. 無力感或絕望感

資料顯示當失業過程中，可能是經濟壓力的沉重卻無法解決，或是找工作機會卻沒機會，毫無未來希望時，失業者會陷入深沉的無力感或絕望感狀態中。在此狀態裡，自然更沒有力量或動機去嘗試行動，也就如深陷泥淖中，愈難脫困。個案 B 在其第二次失業經驗裡，因為工地打工已經是不計工作性質，有工就做，卻受景氣衝擊開工不足，再加上沉重

家庭經濟負擔，使其知覺「不是靠自己努力就有用」，產生了強烈無力感與絕望感。

「真悲哀！這種日子足足走了兩年。那種日子真正啾艱苦行（台）。甚至於有時候我會想，乾脆一拋棄這一切，什麼都不要了！……沒哭的時候啦！已經不知道感情了！所有的官能都沒有了。吃飯的時候，東西都沒有味道了。每天面對著社會的環境、家庭的環境，就會思考是否走到這程度已經是盡頭了。盡頭就是沒有指望了，不求什麼了。」(B2303)

#### 4. 空虛感

資料顯示，因為失業而使過去投注於工作中的重心與意義就此消失，無法如過去在工作中追求生命價值，或是在資遣過程中突使生命意義視框瓦解，將使個體經驗到空虛感。例如個案 D 失業前生活幾乎整個投入心力於工作中，而裁員方式也讓他原有「長期投入求發展」、「重視兄弟情義」的意義視框瓦解，因而浮現空虛感。空虛感背後反應的是如果個體之生命視框、價值系統或意義結構無法重建，可能使個體失去前進的方向、目標，也就沒有努力的動力。

「因為我原本的興趣就是開車啊，出去晃晃。像我偶爾會開車到大屯山上面，看看風景，或是一個人開去桃園機場看看飛機，要不然找同事聊天。其實自己也覺得這樣的生活很不好。（問：「為什麼？」）會讓自己更空虛。…就是因為空虛，才會想出去晃晃，結果卻覺得更空虛。」(D1191-193)

#### 5. 迴避的因應策略

資料顯示當沉重壓力或強烈無力感侵襲失業者時，為了減低這些負向情緒與壓力，個體可能會採取迴避的因應策略，或隔離方式不面對失業產生的諸多問題。這樣的行動與策略對個體當下心理壓力或情緒的舒緩是有效果的，但長期而言它對解決問題或脫離困局，卻可能更困難。個案 B 在其第二次失業經驗裡，因為強烈無力感與絕望感，而用喝酒來隔絕情緒感受，卻使他更陷深沉、絕望的狀態。

「我問自己說，我的人生烏有去啦？懂得會去喝酒來麻木自己，以前酒並不是我生活唯一的寄託，我不是說一定要靠這玩意兒我才能夠感覺過的實在，當我了解到我喝了酒之後，我不用去思考很多問題，不願意更透徹瞭解這個社會。但我自我放逐，到自我墮落，到自我摧殘。……嗯，自己在摧殘自己，好像要加速死亡。社會好像沒有我追求的目標了。」(B2290)

## 6. 缺乏其他專長的知識、技術

資料顯示個案轉換其他職業困難，除了前面提及中高齡就業機會較低外，還包括缺乏其他專長或技術，因此不容易找其他行業，就算嘗試也可能不會成功。在訪談資料裡，個案 A、B、D 皆有這樣情形。例如個案 D 提到雖然身為中階管理者，管理原則都相通，但是與產業相關的專業知識相當缺乏（像是缺乏半導體製程、金融產業知識），所以也不容易轉行。或是個案 B 曾與妻子合開早餐店，但是缺乏經營成本控制概念，使店租、人力成本高，雖然夫妻投入時間與體力，卻還是無法損益兩平。

「那時考慮的就是說，彼落找看有別項，看有卡「好利」ㄟ來做嗎。但是你改行談何容易！我們有辦法是小生意那類，但是生意就是邊走邊看，不是我們喜歡做什麼就可以……像你哪做改修就好了，普通這卡沒技術門檻時，最簡單只是一支電動榔頭就拿輸人家。就是在打地、打牆壁的…」(A3027-028)

## 二、失業過程的保護因子 (protective factor)

本研究亦針對失業過程中的保護因子進行分析，同樣將結果進一步區分為「社會環境因素」及「個人內在因素」。「社會環境因素」是失業過程中對個體產生正向保護、緩衝或復原作用的外在環境因素或條件；而「個人內在因素」則是失業過程中對個體產生正向保護、緩衝或復原作用的個人內在因素。

### (一) 社會環境資源

#### 1. 環境充滿工作機會

資料顯示，若個體失業後他所接觸或知覺的環境是充滿工作機會時，亦即「找工作不難」、「到處有地方要我」，個體較容易具有自信心以及對未來的希望做基礎。而這基礎正是個體生涯轉換或面對未來的重要力量。訪談資料中僅有個案 D 有此情形，可能由於 B 的年齡、教育程度、以及業務主管資歷等在社會環境與產業結構中就業機會較高。

「我總共有四次的工作機會，薪資在五、六萬左右，我還是沒有去，……這是剛開始的想法，後來朋友介紹，我還是會去看看是不是適合我。」(D1156)

#### 2. 政府救助資源

資料顯示，政府機構相關資源的協助是對失業者有助益的，至少在經濟援助上是直接的幫助，有助於降低經濟壓力。但訪談資料中僅有個案 D 有提到這部份，而且研究者也能確認個案 A 與 B 並沒有且無法使用政府救助資源，包括因為早年失業並無補助政策、不

符合非自願失業規定、或已不具勞保身分等等理由。值得關切的是，本研究發現高齡、缺乏教育與技術優勢、負擔家計責任的 A 與 B 難以接受政府資源，反倒是像 D 這樣處境壓力低、就業機會多的青年人得到資源，這應是政策實際實施時需要詳加注意的。

「那也知道「失業勞工補助」，另外在投保薪資方面，因為在以前公司薪水較高一點，那我們投保薪資是上限…。那我們的失業勞工補助，一個月大概可以領個兩萬五千二…」(D1143)

### 3. 同儕情感支持

資料顯示在失業或裁員過程中，原本公司同儕的情感支持是相當大的助力，包括協助共同面對公司的不當對待或壓迫，可以凝聚力量來對抗；還有失業後面對未知的焦慮或改變適應的辛苦，可以彼此分享；或是緬懷過去職場記憶與意義，以肯定彼此生命意義與價值。在訪談資料裡，個案 B、C 皆有這樣情形，也協助他們面對失業轉變的壓力。只是 B 後來因為自救小組內部分化猜忌而退出同儕團體，也使他切斷此一重要資源，獨自面對各種壓力。

「那時的那種內聚力所喚起，所發出來的力量，哇！那也是蠻大的。像是有人主動去剪布條、幫忙整理、煮一些吃的，大家分工合作，然後做編組。所以那時所展現出來的力量，是很團結、很合作，而且相當蓬勃有朝氣。還有那時都沒在分你是誰，大家都不分彼此。最好的，最珍貴的就是在抗爭過程中培養的情感。」(B1035)

### 4. 同儕關係增加就業機會

資料顯示同儕關係或職業專業網絡是可能增加就業機會的，這些網絡關係包含以前同事、同業朋友、以前客戶或上下游廠商等。而協助的方式包含提供訊息、幫忙介紹、甚至用人情說情或推薦。訪談資料中可以看見個案 A、D 有此經驗，不論是很傳統的水電工程業，或是熟知電腦網路的 D，在其市場通路與業務的行業還是相當依靠在同業建立起來的人脈網絡。

「那時不知是誰打電話跟我說，××× 還是誰？對！他是○○營建公司配合很久的電仔（機電工程）包商，我本來就認識的朋友。他打電話跟我講，約去（○營建公司）老闆厝仔，他趕緊要用人還是怎樣，他就說你要不要再延遲了，就這樣決定。」(A2087)

### 5. 家庭情感支持

資料顯示，若失業者之家庭關係提供情感支持，可以緩衝心理壓力，減緩狀態惡化。

訪談資料中，個案 B 提到其妻子除了在失業經濟匱乏狀態中，還能以有限積蓄或收入精打細算，節約家用，維持家庭生活，而且在 B 失業消沉時，還能不抱怨，提供心理支持，對 B 走過失業階段有所幫助。

「我的妻子，從結婚跟我生活開始，每天都有記帳，每天開銷、買多少東西、用多少錢等…，每筆金額都給我做統計。到現在，快二十年了，我娶這個老婆是我最大的資產，我覺得很敬佩的地方。常常在我表現很消極的時候，她都還是支持我。」  
(B2290)

## 6. 家庭經濟支持

資料顯示，家庭除了情感支持外，還可能在經濟上能直接或間接的支持與彌補，這可降低經濟需求的壓力。訪談資料中，個案 B 提到在其第一次失業時，妻子娘家提供的協助，除了幫忙家裡雜貨店有收入補貼、有人協助照顧幼兒、還有節省房租等，都幫助 B 在關廠抗爭階段的完全沒有收入。另外，個案 A 在其第一次失業，很長沒有收入的時期，妻子做家庭代工，從原本貼補家用的角色也變為主要支撐家庭經濟來源。

「那時候我老婆回去娘家的雜貨店，稍微賺點菜錢，自我勉勵一下，不然也可以當水電費。那時候也抗爭一段時間嘛，完全沒收入，也不知道錢在哪裡。本來在\*\*區那邊租一間房子，我老婆看我都不常回去，就搬去我丈母娘那邊，也有老人家可以幫忙照顧小孩。」(B2272-274)

## 7. 家庭角色責任

雖然前面可見，男性的傳統家庭角色可能在其失業過程產生不小壓力，但少數情形卻發現傳統家庭角色對失業男性也可能有正向作用。在訪談資料中，個案 B 提到當他在第二次工地開工不足失業，陷落絕望而酗酒的狀態裡，唯一拉住他的是身為「父親」的責任，這也提醒他不能再沉淪，該努力奮發了。

「但看到小孩子，看到他們比我高的時候，才又知道我的責任未了，而且會越來越重。後來有一次就是人家叫我去做工時，結果我竟然醉倒在工地！透早就醉倒在工地！那當時結束，我才覺醒說，靠北（哭爹）啊！變酒鬼啊！是不是「酒精中毒」了。」(B2309-310)

## (二) 個人內在資源

### 1. 失業預期與轉業準備

資料顯示，若在資遣、失業前能提前預知，失業者可以在裁員或失業發生前有心理預期，減少突然宣布、快速切割所產生的情緒衝擊，有較長時間做心理調適與準備。甚至失業者也因事先預知，而可能為後續轉業求職做準備。但以實際狀況而言，甚少企業、機構會符合一個月提前告知的規定，因為擔心失業員工情緒反彈而對公司報復或阻礙裁員。但員工的報復與抗爭其實與裁員對待方式及原本勞資關係之關聯較大。總之，多數失業者可能需要像個案 C 與 D 一樣在公司的流言風聲中判讀可能性，並敏銳的觀察組織運作的不尋常現象，以做心理準備。甚至像 C 一樣，採取未雨綢繆的態度，先取得計程車駕照並練習兼差開車，做好隨時可能轉業的準備。

「在宣佈關廠前半年，其實大家就開始有風聲，當時雖然沒公佈，但課長級以上幹部應該都知道，所以難免會傳來傳去。其實我看就心裡有底，像是平常時最常用的原料，卻說不用再訂，很多東西都省下來，是不是真奇怪！一間工廠這麼大，要收尾其實一看就知道了。」(C1103)

### 2. 正向情緒調適能力

資料顯示，若個案具有正向情緒調適能力，即便受到員或失業之衝擊，引發許多負向情緒反應，但此能力可以協助失業者，把情緒調整成正向。而適度情緒的調節，可以協助失業者不會持續困在負向情緒之中，進而更能面對後續生涯或外界環境。在訪談資料裡，個案 D、A、C 皆有這樣因素，其中情緒調適方式包括轉換想法、向下社會比較、旅行散心等等。而經過調適或轉換後，可能出現一種重要的正向情緒，就是感恩。個案 C 回想先前工作的工廠，對工廠薪資福利及管理制度的自由鬆散與人性化感覺滿意而感恩。

「一開始並不舒服，但後來換種想法，可以靜下心來思考自己的規劃，並不會讓我灰灰心。一開始會這樣想，但是後還想想說，畢竟我還年輕再找另一家公司就好，可能到了一家新的公司，職位並不能與之前那家公司相比較，這可能是在心態上做調整，我想有付出應該就會有收穫吧。」(D1179)

### 3. 正向價值觀與信念

資料顯示，若個體抱持某些穩定的信念或價值觀，可能有助於其面對失業事件，以及撐過失業過程。在訪談資料裡，個案 A、B 皆有這樣情形。個案 A 抱持「做人要講信用」的信念，在 O 營建公司老闆命令他去對水電承包商，抵賴拒付追加工程款時，堅持自己

信念，甚至失業也無所謂。這樣的價值堅持使他在第 2 次失業裡，不但沒有自我懷疑，反而因價值堅持而提升自我尊嚴，使他能坦然面對後面的失業處境。而個案 B 採取「失敗主義」信念，乍看之下是灰色、負面信念，但從效果來看它有正向作用。因為 B 的經驗資料顯示，此失敗主義讓他在失業的人生谷底裡都還有撐下去的勇氣，並讓他能夠歸零以接受重體力的低階工作—工地打零工，「最壞不過這樣」使他還能不斷承受生命或生涯的低點，並繼續走下去。

「××市一塊大的工地，到快蓋好時，(老闆)跟我說，那些水電的追加款你就亂弄，把他弄不見，一直跟我說。我說，這個我們在做事情時有個前後，當初你一直叫他們追加下去，沒問題，現在突然間要把它弄不見，怎麼弄？搞到最後，我才說你要有辦法弄，不然我就來離職。那麼大的款項！金額那麼大！」(A2117)

「有時候，人的一生活短阿啦，每項都追求利益，什麼信用都嘜(別)顧，總有一天也是會得不償失。」(A2128)

#### 4. 評估現實與生涯策略的能力

資料顯示，若個體能接納目前自我狀態，並且持平評估環境現實，將有助於失業者在過程中做出相對合理而有效的生涯決策與行動。例如，個案 A 離開 O 營建公司已經 55 歲，他評估再找到同業受僱工作的機會並不高，另外要再找人合夥承包水電工程，在資金與體力上都難以負擔。最後 A 與朋友合夥開了大樓機電維護公司，主要契約承包大樓或社區之機電設備做維修與保養(如發電機、電燈、蓄水池馬達…)，除了定期保養，就是故障維修。看起來，這合適 A 的條件與狀態，如這樣小外包投入成本低、工作負擔較低、符合其專長技術、並且符合其生命階段狀態，此生涯決定也讓後續生涯有了方向。

「O 營建公司那裡到 86 年，出來就和朋友弄大樓機電維護管理，到現在，這比較沒有什麼事。而且年紀大了，做這比較有法度，這時要跑現場工作比較卡困難啦。反正找一些以前做過或認識的大樓，可以維持住就好了。」(A1167-168)

#### 5. 增進控制感的行動策略

資料顯示，個體面對失業發生過程中，某些因應的行動策略是有助於增進個體控制感或自主性，而控制感的擴增可避免使個體落入無力或無效能感的心理狀態。換言之，控制感的增加可使失業者維持在情境中感覺自己可以做主、可以做些什麼、可以持續嘗試等狀態，避免落入絕望深淵或情緒谷底。例如個案 C 在關廠後和工會同事一起跟公司協商抗爭，爭取更好的資遣條件。最後，公司因而提升資遣費，雖然差異並不大，但是主動爭取

後，能得到自己期望的結果，重要的收穫應該是增加控制感。在組織裁員時，員工通常是被決定、沒有控制權的，透過此過程能取得控制感。另個案 A 在離開 O 營建公司時，決定自行離職，不待老闆來資遣，除了堅持自己的價值原則，也取得主控權，所以在此次失業經驗，A 雖損失資遣費，卻得到很高的自尊與控制感。

「到了快關廠前公司終於公開宣佈，並且找工會開協商會，然後公司提出優惠資遣方案，員工大家就幹到沒力。…當時工會認為不合理進行抗爭與協商，後來資遣條件變成年資乘以 1.3 幾，才使得所有工人的資遣費都提高了。…如果不是靠工會的努力爭取，大家就了（損失）多了，經過這些抗爭與協商，才讓每個人的資遣條件都能比較好。」(C1107)

## 6. 肯定自我價值

如前所述，個體在失業中往往會回觀先前工作階段之生命經驗與工作價值，並做整體評價，若評價結果是偏向正面肯定，代表個體感覺先前生命經驗有意義，自我有價值，這將成為失業過程中抵擋各種壓力與負向感覺的重要基礎。在訪談資料裡，可以看見個案 B、C、D 皆有這樣情形。

「只要我走過以前的工地，就會想起以前做過的事情。雖然不覺得自己怎麼走過來的，每次我去工地有時候做一兩個月，半年的也有，甚至也有一天半天的，…。大飯店也有做過，×飯店的五星級客房也要完全翻修啊。到我去幫忙做的時候，當全都好的時候，地毯鋪好，粉刷好，ㄟ！×飯店的舊招牌就是我拆的。到現在那些一樓的商店，很多我都曾經去弄過，我覺得蠻好的。」(B2274)

## 7. 安排生活與保持活力

研究資料發現，在失業者實際找到下一份職業，進入下一階段之前，是否能幫忙自己安排生活與保持活力，可能影響其狀態。Wanberg、Kammeyer-Mueller 與 Shi (2001) 回顧相關研究指出，工作者失業後是否有結構化時間的能力，會與失業後之身心健康有關聯。簡言之，失業後生活失去軌道或結構，雖然看來自由無限，卻可能讓個體生活失序，自我混亂。所以失業者需要自我管理，並安排有興趣的活動以保持活力。當然失業者也可能強迫自己按表操課，仍然感到空虛，此時就要關注下一重點，生命意義與重心之重建。在資料中，個案 D 有談到盡力維持原本作息，並安排進修課程學習。

「…沒做就休息一段時間，自我充實，學些電腦、英文。……所以我便想拿這些投保薪資的錢，來作為自我充實的用途。正好有空檔，拿這些錢來自我充實…」(D1143)

## 8. 視框轉換、重建意義的能力

資料顯示，個體若有能力在失業過程中進行生命視框轉換與重建生命意義，將可協助個體面對失業的生命重心消失，或是過程中對生命意義視框的被瓦解。但這應是不容易的過程，因為過去的生命視框或意義結構可能跟隨多年，而且新意義、新視框也並非一蹴可及，但這對失業者重新建構生命重心與目標的工作，應該是重要的。訪談資料中，個案A、B、D都可以看到這樣的述說。例如個案D原本失業前對工作幾乎投入絕大多數的心力，生活其他部分都被忽略，而失業過程裡他反思其他家人、關係及學習層面的重要性，以及這樣的缺點，於是思考重新配置生命之重心與比例。

「過去的我已經算盡力了，可能是個人能力較差，無法達到理想目標。現在冷靜思考剩下的一點時間該怎麼走。既然已經60了，就別再想說還要什麼再創高峰，因為接下來應該要走的是中庸之道。」(A3105)

## 9. 技能學習與適應新工作之能力

研究資料顯示，失業者為了未來的工作所做的知識能力學習，有助於下一階段生涯的轉換，另外在找到新工作後，在新的工作場域若能進行心態調整、學習新的專業或累積實務知識等，都將有助於進入新的工作角色，適應新職位。換言之，這對進入下一階段的生涯軌道與位置，脫離角色嘗試與不穩定就業狀態相當有幫助。當然，若失業者維持在相似的職業與組織找到新工作，自然所需的調適、學習及轉換就比較少。若是在相同的行職業，但是職位階層降低（譬如業務主任變為業務員），則需要的知識能力學習少，而心態的調整比較大。例如個案B從紡織廠技工轉換到各種工地打工，包含最初的心態調適與建設，以及進到建築工地領域開始學習與累積各種技術工作的知識與訣竅，若非最後景氣影響，B其實已經十分適應與投入此工作。

「你知道我第一次去接觸泥水（工），從小工開始，就是幫師傅挖土（水泥漿），還趕不上速度。我每一種都有學，木工、電機，到後來我會看設計圖，解說，算工價。我一個粗工底的人，連投射燈怎麼裝、水電怎麼做，連房子我也在做。…後來我也才會知道建築是一種藝術、美學，因為我曾經看過很多在…建築界有名的建築圖怎麼畫的……」(B2245-246)

## 肆、討論與建議

綜合前面研究結果分析，本研究得到失業中的生涯韌性因素分為四大類，包括環境危險因素、個人危險因素、環境保護因素、個人保護因素等。環境危險因素又包含：大環境不景氣與缺乏工作機會、中高齡再就業機會結構低、公司資遣之不當對待、家庭經濟需求壓力、家庭角色壓力、同儕鬥爭與分化猜忌。個人危險因素又包含：不公平與怨恨感、迴避的因應策略、自我或生命無價值感、無力感或絕望感、空虛感、缺乏其他專長與技術。環境保護因素包括：環境充滿工作機會、政府救助資源、家庭情感支持、家庭經濟支持、家庭角色責任、同儕情感支持、同儕關係增加就業機會。個人保護因素則包括：失業預期與轉業準備、正向情緒調適、正向價值觀與信念、接納與評估現實的能力、肯定自我價值、增進控制感的行動策略、安排生活與保持活力、視框轉換及重建意義的能力、技能學習與適應新工作之能力。

### 一、關於生涯韌力的再分類

對所有生涯韌性因素來說，包含了環境因素與個人因素，環境因素部份依過去文獻的作法，通常採用生態系統分類，例如區分為社會、組織、家庭、同儕等，算是合理而容易理解。此生態分類架構也有助於分析失業者各種外在環境的助力與阻力高低，進而從環境提供介入與增強。但另一方面，因為環境中的危險或保護因素往往個人不易掌控，而個人保護因素應該是個體自身可增加或培養的，似乎顯示個人保護因素之重要性。本研究分類中的個人保護因素相當於 Masten 與 Reed (2002) 的「個體內在資源」，或者曾文志 (2006) 分類架構中的「個人正面特質」，研究者進一步將失業中的個人保護因素稱為「生涯韌力」(career resiliency)。

一般心理學對個體特質的分類通常會採特質的性質或層面，像是性格、能力或技巧、價值或信念、情緒或感受、行動或意向等，例如郭孟瑜與林宏熾 (2009) 研究中途失明者之復原力，其中個人系統就是區分為個人特質、心理能力、自我發展。但研究者發現若依特質的性質及層面來區分本研究發現的 9 項生涯韌力，並無法更增加概念的意義及解釋力。其實這樣的分類事實上不容易，因為許多項目裡同時含有二種以上性質或層面。但更重要的還是這樣對特質性質的分類並未擴增知識的意義度，透過此分類並未讓我們對生涯韌力概念的理解，甚至概念的應用有所增加。

於是研究者重新思考再分類的依據與維度，因為失業是一連串事件發生與經驗的歷程，是否「時間性」(temporality) 可能做為進一步分類的依據。依照時序演進的初期，個體面對的是失業事件(組織重整、裁員、解雇)的發生，以及各種相應變化的衝擊，此

時個體需要面對事件壓力與情緒衝擊進行各種調適因應。而後隨著相關事件落幕，狀態轉換，個體從工作者身分轉變成失業者身份，日常生活也開始穩定進入無工作的生活狀態，此時個體得要面對與調適進入這樣的新生活。最後，個體要重新找到工作，脫離失業狀態，相當程度需要自己有所轉變，例如生命意義與視框的重建（洪瑞斌，2009a），或者學習新技能等。當然，對於短期失業者而言，這樣的歷程轉變與狀態並不明顯。因為當個體很快就找到新工作，顯示失業危機只是一時狀況，所以適應失業後生活及新的轉化可能就不會發生。但對於長期失業者來說，大致上這樣的歷程應該是都會經歷的（洪瑞斌，2009a）。

研究者便進一步採用失業發生時序做為分類基礎，約略區分為失業初期（失業事件發生）、失業中期（失業後生活）、失業後期（重新學習與轉化階段）。並以此三個階段來重新對本研究發現之生涯韌力項目做歸類整理，亦即進入個案資料中辨識相關生涯個人保護因素是出現或使用在哪個時間點，做出分類判斷。

經過再分類顯示失業初期會出現的生涯韌力包括：失業預期與轉業準備、正向情緒調適能力、增進控制感的行動策略等。這些生涯韌力可協助個體因應突然事件的衝擊與壓力、以及所引發的各種負向情緒，例如失業預期與轉業準備、正向情緒調適能力等，而增進控制感的行動策略也有助於個體免於陷入無力感，增進控制與力量感。總之，失業初期的生涯韌力主要在緩衝與調節失業相關事件的衝擊與影響，使個體之情緒與狀態不會過度低落，甚至崩潰而無法面對後續生涯，因此研究者將失業初期生涯韌力命名為「緩衝力」。但是「緩衝力」雖主要出現或作用於失業初期，卻不代表後面階段就全部失去作用，例如正向情緒調適能力延續到後面階段應該都有相當幫助。

失業中期會出現的生涯韌力則包括：安排生活與保持活力、肯定自我價值、正向價值觀與信念等。進入失業中期，個體開始進入無工作的新生活狀態，「失業者」的角色身分也加諸在個體身上，此時個體需面對這樣的新生活及身分，此時生涯韌力主要在協助個體調適無工作的生活（安排生活與保持活力），並且抵抗「失業者」角色所帶來的負面標籤與社會評價（肯定自我價值、正向價值觀與信念）。研究者將失業中期生涯韌力命名為「持續力」，因為它們主要協助個體撐過或忍過這段看似空白或無意義的低潮或沉潛時期，並保持個體之基本活力與價值感，不會讓狀態更低落或退縮。

失業後期會出現的生涯韌力則包括：評估現實與生涯策略的能力、視框轉換與重建意義的能力、技能學習與適應新工作之能力等。從失業中期至後期其實並非以時間長度來界分，而是個體是否進入重新學習與轉化的歷程。從經驗上來看，並非所有失業者都會進入重新學習與轉化的歷程，譬如隨著一段時間後，環境危險或阻礙因素消除，像是景氣復

避，那失業者只要重新回到原本專業或工作即可。但面對產業長期變遷或專業沒落消失的失業者來說，環境因素並不會再恢復，個體必須進行轉化工作。於是失業後期的轉化歷程，視框轉換與重建意義的能力有助於個體對自身生命意義與模式再建構，技能學習與適應新工作之能力有助於個體建立新的專業知識與技術，最後在個體重建新的視框與能力之後，他可以用新的自我狀態為基礎，重新評估環境現實，發展可能的生涯策略。研究者並且將失業後期生涯韌力命名為「轉換力」。

## 二、關於生涯韌性的概念討論

回到「生涯韌性」概念的討論，本研究對此概念之發展，基本上是從一般「韌性」為基礎，視生涯韌性是在失業或其他生涯阻礙(London, 1998)之處境下，協助個體朝向正向適應型態的各種內外因素，並且採用危險因子與保護因子架構，整理出環境與個人之韌性因素。本研究與 Masten 與 Reed (2002) 及曾文志 (2006) 相同，將韌性視為一種廣泛意涵，並包含複雜成分的概念。但是，不同於 London (1983)，Luthans (2002) 對生涯韌性或職場韌力都使用較狹義的定義。基本上 London (1998) 生涯韌性的概念相當於「彈性應變」的能力，而 Luthans 等人 (2007) 的「職場韌力」則比較是指克服壓力與困難，有效執行的能力。不過本研究之「生涯韌性因素」倒是概念層次上接近於 Luthans 等人 (2007) 的職場「心理資本」，「心理資本」中的樂觀接近於本研究生涯韌力的「正向價值觀與信念」；而其自我效能則與本研究「增進控制感的行動策略」、「肯定自我價值」有關；而其心理資本「韌力」可能與本研究的「評估現實與生涯策略能力」有關。另外，若與李新民與陳蜜桃 (2008) 的研究概念作比較，其質職場復原力概念大約與本研究的「正向情緒調適」相同，只是本研究的調適技巧不限於李新民與陳蜜桃 (2008) 所提的三種技巧。

本研究從失業現象中探索，所得到的生涯韌性概念是一個比較具有廣義及複雜的內涵。另一方面，本研究所定義的生涯韌力(個人保護因子)則包含緩衝力、持續力及轉換力，主要是以失業經驗「時間性」做歸類基礎，不同於以往研究多以特質之性質作分類。而本研究如此分類的優點，主要在於可以針對不同階段的失業者提供介入或協助。

最後我們再回到與 London(1998)生涯動機理論之對話。London 也是關切生涯阻礙(包含失業在內)問題，試圖找到個體跨越生涯阻礙的動力或動機，並提出生涯認同、生涯頓悟、生涯韌性等三元素。換言之，當個體對其專業或事業有清楚的目標與認同感，對自身與環境條件有清楚覺察，並形成行動計畫，而且具有彈性、冒險、堅持向前的特質時，個體將有高度動力達到其生涯目標。從細的內容比較，「生涯頓悟」相當於本研究之「評估現實與生涯策略能力」，而其他兩項沒有直接對應的項目。

基本上 London (1998) 提出理論的初衷與研究者相近，但仔細反思下研究者發現二者有基本假設之差異。「生涯動機」強調朝向目標，不斷向上爬的動力；而「生涯認同」指涉對單一專業，生涯方向的情感涉入與承諾，其實背後隱含「生涯是單一、連續、向上之發展」(Ginzberg, Ginsburg, Axelrad, & Herma, 1951) 意涵，或是「階梯」的隱喻 (Inkson, 2006)，比較屬於現代性的生涯觀點。相對而言，研究者採取了後現代的生涯觀點 (洪瑞斌, 2010) 將生涯視為多樣性、無界線 (Inkson, 2006)、非線性 (Cascio, 2007) 的特性。因此，在本研究結果中，研究者認為生涯韌力中的轉換力應更具關鍵性，它不像過去韌性文獻中多強調個體不斷堅持與容忍的能力。

### 三、研究限制與建議

總結來說，本研究作為初探研究，嘗試探索失業經驗中的生涯韌性概念與內涵。不過本研究資料蒐集，僅訪談 4 位成年男性失業者，對於概念及其內涵的精確性與完整性尚待更多的研究印證與修正。換言之，對於不同群體生涯韌性之內涵與類型可能有所不同，對於研究結果的廣泛類推與應用形成限制。未來建議可以再針對差異群體，例如女性、青年、或是社經地位中高階層群體等失業者進行生涯韌性之研究，進一步發現是否相關生涯韌性與韌力因素有些差異，或者尚有重要內涵需要擴增與補充。

當然，本研究主要目的在於嘗試建立生涯韌性概念，並能描述生涯韌性之內涵，初步提供一個概念架構。因此本研究之貢獻在於從失業者經驗與現象探索，初步得到失業經驗中的生涯韌性與生涯韌力概念，而且概念之界定不同於過去文獻，具有後現代性與正向轉化意涵，應具備某種前瞻性。此初步概念架構與內涵都可作為未來研究做進一步擴充或驗證之基礎，也希望帶動後續相關研究能持續累積，以有效協助許多經歷生涯阻礙、斷裂與轉折的個案。也就是說，當生涯韌性與韌力理論知識能持續擴充與厚實，未來便可能實際應用此理論架構，針對不同階段失業者，設計生涯韌力培訓方案，提升復原與轉化的可能條件。

### 參考文獻

- 王大維 (2008)。論失業及其性別意涵之社會建構。弘光人文社會學報，9，177-200。
- 朱森楠 (2001)。一位國中中輟復學生的復原力及相關因素之探討研究。新竹縣教育研究集刊，1，171-202。
- 行政院主計處 (2010)。民國 99 年 6 月人力資源調查統計結果新聞稿。2010 年 7 月 22 日，取自：

<http://www.stat.gov.tw/public/Attachment/072715531371.pdf>。

- 利翠珊、蕭英玲 (2008)。壓力下婚姻韌性的展現：夫妻感情與互動行為之影響。《應用心理研究》，38，151-172。
- 吳芝儀、李奉儒譯 (1995)。質的評鑑與研究。台北：桂冠。Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods* (2nd ed.).
- 吳芝儀、廖梅花譯 (2001)。質性研究入門：紮根理論研究研究方法。嘉義：濤石文化。Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basic of qualitative research: Grounded theory procedures theory procedures and techniques*.
- 吳芝儀譯 (1996)。生涯發展的理論與實務。台北：揚智文化。Zunker, V. G. (1996). *Career counseling : Applied concepts of life plinning*.
- 李茂興、余伯泉譯 (1995)。工作社會心理學。台北：巨流。Argyle, M. (1989). *The social psychology of work*.
- 李新民、陳蜜桃 (2008)。職場希望信念與職場復原力、組織美德行為之潛在關連：以幼兒教師為例。《當代教育研究》，16 (4)，155-198。
- 沈瓊桃 (2010)。暴力的童年、堅韌的青年：目睹婚暴暨受虐青年復原力之探討。《中華輔導與諮商學報》，27，115-160。
- 林義男、陳淳文譯 (1989)。內容分析法導論。台北：巨流圖書公司。Weber, R. (1989). *Basic Content Analysis*.
- 邱浚榮、黃宗堅 (2009)。家庭復原力概念應用於憂鬱症患者之處遇。《諮商與輔導》，285，24-28。
- 洪瑞斌 (2005)。尋覓喋聲的畫眉：對「男性失業者」的理解與重構。輔仁大學心理研究所博士論文，未出版，台北。
- 洪瑞斌 (2009a)。生命斷裂與超越：男性失業者之存在處境詮釋。《應用心理研究》，43，99-148。
- 洪瑞斌 (2009b)。切近失業者的理解、關懷與協助。《應用心理研究》，44，14-19。
- 洪瑞斌 (2010)。生涯發展與諮商的後現代轉向：朝向生涯建構論的開展。論文發表於國立台灣師範大學主辦之「2010年學習、教學、與評量國際研討會：生涯發展取向」，台北。
- 洪榮昭、吳銘達 (1999)。失業者對工作本質的看法及其失業心理之研究——以台北市為例。《就業與訓練》，17 (2)，45-47。
- 夏嘉玲譯 (2009)。溫水煮…經濟 + 環保蛙 (聯合報克魯曼專欄)。2009年7月14日，取自：<http://udn.com/NEWS/WORLD/WOR2/5017390.shtml>。
- 孫治本譯 (1999)。全球化危機：全球化的形成、風險與機會。台北：台灣商務印書館。Beck, U. (1998). *Was ist globalisierung?*

- 張秀玉 (2006)。聽覺障礙者家長超越逆境之優勢類型探討。《東吳社會工作學報》，15，113-154。
- 張德聰 (2009)。男性失業問題之省思。《應用心理研究》，44，5-9。
- 梅心潔、蔡昆瀛、陳若琳 (2008)。聽損幼兒母親的親職韌性、配偶共親職與親職壓力之關係。《應用心理研究》，38，107-150。
- 莫藜藜 (1997)。受虐兒復原能力的探討：兩個保護個案的比較分析。《中華心理衛生學刊》，10 (2)，67-82。
- 郭孟瑜、林宏熾 (2009)。中途失明成人復原力展現歷程暨運作模式之建構。《特殊教育研究學刊》，34 (3)，47-80。
- 陳雅鈴 (2007)。貧窮學童復原力發展之研究：以總統教育獎得主為例。《屏東教育大學學報》，26，1-36。
- 陳碧珍 (2006)。毒癮戒治復原者重返家庭的歷程——以一位晨曦會戒治復原者為例。《家庭教育雙月刊》，1，38-61。
- 曾文志 (2006)。復原力保護因子效果概化之統合分析。《諮商輔導學報》，14，1-35。
- 童小珠、鄭偉強 (2006)。失業勞工社會支持網絡的研究。《永達學報》，7 (1)，96-109。
- 黃慧真譯 (1994)。《發展心理學》。台北：桂冠。Papalia, D. E., & Olds, S. W. (1992). *Human development*.
- 葉貞屏 (2002)。性受虐兒童之復原力初探。《初等教育學刊》，12，289-299。
- 蔡素妙 (2004)。地震受創家庭復原力之研究——以九二一為例。《中華人文社會學報》，1，122-145。
- 鄭如安、廖本富、王純琪 (2009)。論復原力的展現：一位青少年的安置復原故事。《美和技術學院學報》，28 (2)，91-113。
- 蕭文 (1999)。災變事件前的前置因素對心理復健的影響——復原力的探討與建構。《測驗與輔導》，156，3249-3253。
- Beck, U. (1992). *Risk society: Toward a new modernity*. London, England: Sage.
- Campbell, A. (1981). *The sense of well-being in America*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Cascio, W. (2007). Trends, paradoxes, and some directions for research in career studies. In H. Gunz & M. Peiperl (Eds.), *Handbook of career studies* (pp. 549-557). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. (1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*. New York, NY: Columbia University Press.
- Hopson, B., & Adams, J. D. (1977). Towards an understanding of transitions: Defining some boundaries of transition. In J. Adams, J. Hayes, & B. Hopson (Eds.), *Transition: Understanding and managing personal change*. Montclair, NJ: Allenheld & Osmun.
- Inkson, K. (2006). Protean and boundaryless careers as metaphors. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 48-63.

- Latack, J. C., Kinicki, A. J., & Prussia, G. E. (1995). An integrative process model of coping with job loss. *Academy of Management Review*, 20(2), 311-342.
- Lobo, F., & Parker, S. (1999). *Late career unemployment: Impacts on self, family and lifestyles*. Australia: Qwik Pty Ltd.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *The Academy of Management Review*, 8(4), 620-630.
- London, M. (1993). Relationships between career motivation, empowerment and support for career development. *Journal of Occupational and Psychology*, 66, 55-69.
- London, M. (1998). *Career barriers: How people experience, overcome, and avoid failure*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strength. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social and now psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143-60.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital*. Oxford, England: Oxford University Press.
- Luthar, S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71, 543-562.
- Maddi, S. R., & Khoshaba, D. M. (2005). *Resilience at work: How to succeed no matter what life throws at you*. New York, NY: Amacom.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience process in development. *American Psychologist*, 56(3), 227-238.
- Masten, A. S., & Reed, J. M. (2002). Resilience in development. In R. C. Snyder & J. S. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 74-88). Oxford, England: Oxford University Press.
- Richardson, G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, 58(3), 307-321.
- Tugade, M. M., Fredrickson, B. L., & Feldman, B. L. (2004). Psychological resilience and positive emotional granularity: Examining the benefits of positive emotions on coping and health. *Journal of Personality*, 72, 1161-1190.
- Walsh, F. (1996). The concept of family resilience: Crisis and challenge. *Family Process*, 35(3), 261-281.
- Wanberg, C. R., Kammeyer-Mueller, J. D., & Shi, K. (2001). Job loss and the experience of unemployment:

International research and perspectives. In N. Anderson, D. S., Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology* (Vol. 2, pp. 253-269). London, England: Sage.

Warr, P. B., & Payne, R. (1982). Experience of strain and pleasure among British adults. *Social Science and Medicine*, 16, 1691-1697.

Warr, P. B., Jackson, P., & Banks, M. (1988). Unemployment and mental health: Some British studies. *Journal of Social Issues*, 44, 47-68.

收件日期：99年12月19日

複審一日期：100年5月24日

複審二日期：100年10月18日

通過日期：100年10月20日

## Career Resilience and Resiliency in the Experience of unemployment: Inquire of a Qualitative Research

Jui-Ping Hung

Department of Counseling Psychology  
Chinese Culture University

The purpose of this study is to explore adults' unemployment experiences with the focus on their career crises and the importance of the resilience in this challenging transition. In-depth interviews with four jobless male adults were conducted to collect data on their work histories and unemployment experiences. Based on the interviews, both protective factors and risk factors were identified for the unemployed participants. The result showed that career resilience in unemployment experiences could be divided into four categories - environmental risk factors, individual risk factors, environmental protective factors, and personal protective factors. Furthermore this study defined personal protective factors as "career resiliency" (Luthar, Cicchetti, & Becker, 2000), and career resiliency of unemployed participants consists of "cushioning" at the initial stage of unemployment, "persistence" in the middle of unemployment, and "transformability" in the late stage. The Cushioning factor includes unemployment expectations, job-transfer preparation, positive emotional adjustment, and sense of control. The Persistence factor includes arrangements for life and vitality, positive self-esteem and positive values and beliefs. The Transformability factor includes the ability of to assess reality and career strategies, transformation of frames, the ability to reconstruct meanings, development of skills, and adaptation to new work environments. To sum up, the study explored the concept of career resilience and career resiliency. Future research is needed to refine the conceptualization, and extend it to different groups, or even to different career obstacles.

**Keywords: career resilience, career resiliency, qualitative research, resilience, unemployment**