

# 優勢中心生涯諮商與生涯召喚之 諮商效果與影響經驗探究\*

王玉珍\*\*

國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系

本研究旨在探討優勢中心生涯諮商對提升生涯召喚之效果與影響經驗。以混合研究進行，量化研究透過實驗方法，探討優勢中心生涯諮商方法對提升大學生在生涯召喚經驗、生涯自我效能以及降低憂鬱的影響。參與者為28位大學生，其中男生7人，女生21人，平均年齡為21.54歲（SD=0.98）。隨機分配參與者至優勢組和測驗組，兩組分別在介入前、介入後以及40天後的追蹤時間，進行生涯召喚量表、生涯自我效能以及憂鬱量表的測量，以無母數統計（nonparametric statistics）進行分析。結果發現優勢中心生涯諮商對參與者整體之生涯召喚與自我效能有明顯成效。質性研究目的在了解參與優勢中心諮商的影響經驗與助益因素。參與者為一22歲之大四同學，進行3次個別之半結構訪談，以主題分析方法進行分析。在諮商影響經驗結果方面，包括開啟、連結和整合等歷程。從經驗的敘說中，透過不同時空的自我的連結與對話，產生正向眼光，形成自我整合。在助益因素的結果方面，包括諮商師正向態度以及有效介入因素，像是以問句和打開對話空間；諮商師的理解與同在；以探索召喚與意義感的問句，幫助個案發現熱情與意義；協助個案覺察過去韌力；以及透過探索內在核心優勢力量，對未來產生希望。最後根據結果，提出綜合討論與建議。

**關鍵詞：**大學生、生涯召喚、優勢中心生涯諮商。

\* 本研究獲國科會補助（計畫編號：NSC102-2410-H-152-005-MY2）。

\*\* 通訊作者：王玉珍，台北市和平東路一段162號，email: yujen.psy@gmail.com。

DOI: 10.3966/172851862018080052002

## 壹、緒論

對於即將轉換角色、步入職場的大學階段學生，生涯輔導與諮商的目標即在幫助他們進行自我探索、工作探索以及就業準備。覺知並提升生涯召喚（career calling）（Dik & Duffy, 2009; Dik, Duffy, & Tix, 2012），有助於學生面對與因應環境的混沌與變化。本研究的目的即在探討優勢中心生涯諮商對大學生在提升生涯召喚、生涯自我效能以及降低憂鬱三方面的效果，並進一步探討此諮商方法對一位當事人的影響內涵與助益因素。

### 一、生涯召喚之相關概念

#### （一）生涯召喚的定義

靈性取向（Spirituality perspective）生涯發展關注個人之內在、主觀與獨特面向，著重提升生活平衡、幸福感與意義感等靈性層面。生涯召喚是其中的概念，是指指引生涯或生活方向的內在力量，顯現於外的生涯選擇或是生活行動，可說是覺知、回應與實踐生涯召喚力量的結果。雖然最早之時，召喚是指超然召喚，工作是用來服侍、榮耀上帝或視為是上帝的旨意（Dik & Duffy, 2009），但現今出現多元的觀點。Dik 與 Duffy（2009），及Elangovan、Pinder 與 McLean（2010）認為生涯召喚是指經驗到超越自我的趨力。Dik 和 Duffy（2009）將其定義為：「是一種超然的召喚，經驗到超越自我，以特定的生活角色來促進或產生目的感或意義感，此動機的根源是來自於抱持助人導向價值與目標。」（p.427），強調超越自我、利社會的動機與意圖。Hirschi（2011）及Hall與 Chandler（2005）等人強調生涯召喚是從工作中獲得的目的感（purpose）與意義感。認為生涯召喚來自生活經驗，因此可以從其經驗中理解。因此，即便同一個工作，對工作中的每個人其意義可能是不同的。Bloch 和 Richmond（1998）較不探討目的感的層面，認為當找到自己的獨特內心的特質以及原有的樣貌，並能應用在工作當中，就會獲得更多的滿足和喜悅，也更能經驗到工作當下所產生的深沉的幸福（bliss）與流動感（flow）。相較於西方概念，華人文化中生涯召喚除了來自於幫助他人貢獻社會的處世價值外（劉淑慧，2000），也更強調貼近個人內在本質，如我所是（金樹人，2011）、身心內外的中庸平衡（林以正，2014）以及自我提升、展現自我的成就感（王玉珍、吳清麟，2017）。綜上所述，生涯召喚的內涵可說是一多面向的構念，包括有利社會或宗教因素的趨力，目的感和意義感，同時也可能來自個人內在本質、安適平衡、自我提升成就感等面向。

## （二）大學生生涯召喚之相關研究

以下就大學生生涯召喚現況以及其與生涯相關變項之關係探討。在現況方面，Hunter、Dik 與 Banning（2010）研究發現，生涯召喚頗為常見，且為個人帶來正向影響。Duffy 和 Sedlacek（2010）以5523位大學生為對象，發現有44%覺得自己具有靈性召喚，28%尚在追尋中，研究也發現未來想從事教授、醫生以及律師等學生，其召喚高於其他或想再升學者。這或許是因為這些工作在助人、追尋意義層面上較為明顯的緣故。生涯召喚與生涯定向變項方面，Hirschi（2011）發現具有召喚傾向的學生，有較為明顯的職業認同、較高程度的生涯參與與生涯自信。而Duffy 和 Sedlacek（2007）發現，靈性召喚的存在與生涯定向、決定安適及自我澄清等有顯著關聯，且對生涯定向與決定的安適有顯著預測力。由上述研究可知，具有生涯召喚對大學生之生涯發展具有助益。如何幫助提升大學生之生涯召喚相關經驗，是頗為重要的探究方向。

多數學者認為生涯召喚不同於先天潛能，因而可以透過介入來提升（Adams, 2012; Dik & Duffy, 2012; Dobrow, 2013; Elangovan et al., 2010）。奠基於正向心理學的優勢中心方法（Seligman, Steen, Park, & Peterson, 2005），關注正向特質的發展，認為過去心理學界過度看重所謂的缺陷面，正向特質的覺察與運用不僅能滋養個人的內心，使能面對挑戰與挫折，更能提升個人的生活品質與靈性發展（Park & Peterson, 2006; Park & Peterson, 2010; Park, Peterson, & Seligman, 2004）。愈來愈多的學者主張，個人優勢與能力的覺察與應用，正是增進生涯召喚經驗與靈性的發展的主要策略（Dik & Duffy, 2012; Dik, Duffy, & Eldridge, 2009; Kosine, Steger, & Duncan, 2008; Littman-Ovadia & Steger, 2010; Weiss, Skelley, Haughey, & Hall, 2003）。本研究以大學生為對象，先發展優勢生涯諮商策略，進一步探討其對生涯召喚之提升情形。

## 二、優勢取向生涯諮商方法

優勢取向生涯諮商源自於優勢中心諮商，以下先說明優勢中心諮商概念，再進一步探討優勢取向生涯諮商方法。

### （一）優勢中心諮商之概念

優勢中心諮商（strength-centered counseling），受到後現代思潮、正向心理學以及社會建構主義等影響，是指運用個人的優勢力量，作為促進當事人改變的一種諮商方法（Jones-Smith, 2014; Smith, 2006; Ward & Reuter, 2010; Wong, 2006）。優勢中心諮商的精神是相信個案若能具有力量與信心，自然能具有因應問題與挑戰的能力，有力量的正向情感，是優勢諮

商主要的改變機制 (generators) (Fitzpatrick & Stalikas, 2008)。而整個諮商的內涵與歷程，也環繞在評估、建立和應用當事人的優勢力量 (strength) (Jones-Smith, 2014; Smith, 2006)。

優勢力量 (strength) 可視為是優勢特質、能力或資源，或是對當事人而言之正向力量 (Jones-Smith, 2014)。將優勢視為特質、能力或資源者，傾向將優勢進行分類，定義亦有所不同。Seligman 團隊 (Peterson & Seligman, 2004) 提出 24 種普同的優勢特質，強調優勢可以透過學習而建立、也可以鍛鍊及滲透 (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000)，若能在生活或工作中，充分實踐招牌優勢 (signature strengths)，能帶給個人豐富的充實感、滿足感和意義感。而 Clifton 團隊 (Hodges & Clifton, 2004; Lopez, Hodges, & Harter, 2005) 提出 34 項優勢，在其概念下，優勢包含各種能力。這些優勢透過分類與命名，對於實務或者相關研究而言較容易理解和運用。

但另一方面，將優勢分類，在諮商實務的應用上，卻顯得有所侷限。那是因為個人必須從整體看待，並無法拆解為不同的特質所合成，也無法獨立於情境之外 (Wong, 2006)，來看待某些特質與困擾或生涯議題的關聯。特質必須從脈絡中理解，無法驟下評斷認定某個特質是優勢或者劣勢。Rashid 和 Seligman (2013) 提出動態優勢評估 (dynamic strength-assessment)，除了鼓勵透過招牌優勢的認識進而實踐外，運用在心理治療當中，也會依據優勢的特性，分為一般通用 (tonic)，或者特定情境 (phasic)，評估其使用脈絡情境的適切程度。也會用優勢的使用是不足的 (underuse) 或是過度的 (overuse)，來審視、評估當事人的困擾議題，在諮商或心理治療歷程中，優勢的理解和運用可說是複雜而充滿動力。優勢諮商是協助當事人看見內在深沉的本質，或者認識不同面向的自我，尋找內在重要泉源力量，進一步啟動希望、帶來改變，進而整合與平衡 (Jones-Smith, 2014)。由於這樣的諮商方法仍在發展當中，本研究除了探討優勢中心生涯諮商對大學生之生涯召喚的效果外，也透過一位個案進一步探討此諮商對當事人之影響經驗及助益因素，以提供未來相關實務發展參考。

## (二) 本研究之優勢取向生涯諮商

優勢中心諮商對生涯諮商實務深具啟示。生涯發展主要特質之一就是不确定以及難以掌握和規劃 (Krumboltz & Henderson, 2002)，因此有力量的希望感是特別重要的。Schutt (2007) 結合優勢取向，發展生涯優勢中心取向 (Strength Base Approach) 諮商，運用尋找、確認及增進生命動力 (life giving forces) 的方法，增進個人在面對人生課題的正向的因應，增進個人的生涯幸福與生活各面向的平衡。許多學者也建議，充分的實踐招牌優勢，可

以作為增進生涯召喚之主要策略（Dik & Duffy, 2012; Jacobson, 2010; Kosine et al., 2008; Littman-Ovadia & Steger, 2010）。像是Jacobson（2010）建議生涯諮商師可以鼓勵當事人，將自己的獨特優勢運用在工作中或與他人的互動中。而Littman-Ovadia和Steger（2010）發現在工作中運用優勢有助於工作者發現意義感以及生活滿意。

本研究所建構的優勢中心生涯諮商方法，奠基於優勢中心諮商，主要參考Schutt（2007）、Jacobson（2010）、Kosine等人（2008）、Jones-Smith（2014）以及Wang和Lee（2017）等人，除了瞭解生涯上的優勢特質或能力外，也協助當事人尋找內在深沉的本質或力量，啟動希望，而最後的目標則是協助當事人能達到生涯與自我的整合與平衡。諮商內涵主要在探索當事人優勢力量，並透過理想目標的建構，探索其對當事人意義及對他人社會之貢獻，提升其生涯召喚經驗，以不同的視野來與問題共處或解決問題。整體步驟包括：（1）建立關係；（2）評估個人之內外在優勢；（3）發展個人內外優勢；（4）建構理想願景；（5）注入力量與意義感；（6）行動與回饋。具體帶出力量方法包括：（1）意義感的引發：透過蘇格拉底式問句，促進當事人對意義感的思考，包括像是：什麼對你有意義、那件事為何對你重要？那件事對重要他人或其他人的助益是什麼？（2）透過描述成功經驗或走過困頓經驗，從中了解當事人工作或生涯熱情、韌力與其他優勢力量，並賦能當事人。（3）未來理想生活或生涯的圖像的建構。（4）以內在動力探索個人內在本質之獨特熱情與動力所在。

本研究亦探討優勢中心生涯諮商對生涯自我效能與憂鬱情緒的影響。大學階段學生，面對從學校到職場轉換，不確定和混沌的感覺相當明顯，探討優勢諮商是否能提升內在指引的召喚力量自有其價值，此外，面對種種不確定的選擇時，自我效能感，亦即對自己的信心程度的想法，扮演著相當重要的因素，往往也影響著抉擇和相關表現結果（Hackett & Betz, 1981），對大學生而言，即將面臨畢業後就職的抉擇，其生涯自我效能應是當中相當重要的因素，優勢取向諮商，著重探索夢想、如何規劃與行動，因而本研究將探討此取向對提升大學生生涯自我效能的影響。此外，更有些學生面對未來會有憂鬱或焦慮等低落負面的情緒（張苑玲，2010），面對職業選擇與表現充滿擔心。優勢諮商的精神在於看見自己的力量和希望，改變的機制也透過正向情緒的轉化、鬆綁負向情緒的影響（Fitzpatrick & Stalikas, 2008），而帶出與問題共處的不同能力，或者產生面對問題的不同認知思考方式。過去相關研究發現，優勢諮商提升自我效能的情形在幾個研究結果間並不一致（例如Wang & Tien, 2011; Wang & Wu, 2016），且也少有研究探討優勢取向介入對憂鬱情緒的影響成效，因此此諮商是否也能對於大學生在此階段面對生涯挑戰時的認知想法與情緒有所影響，也是本研究所欲探討的方向。

### 三、研究目的與問題

根據上述，本研究目的為探討優勢中心生涯諮商對生涯召喚、生涯自我效能、憂鬱情緒之影響效果，及諮商相關影響與助益因素。研究問題為：（1）優勢中心生涯諮商相較於量表測驗方法，是否能顯著提升大學生生涯召喚、生涯自我效能以及降低憂鬱情緒？（2）優勢中心生涯諮商相較於量表測驗方法，是否在一個月後仍能維持生涯召喚、生涯自我效能以及降低憂鬱情緒？（3）優勢中心生涯諮商的影响經驗為何？（4）優勢中心生涯諮商有哪些助益因素？本研究以混合研究方法來進行，待答問題（1）和（2），透過研究一之量化實驗研究設計進行，而待答問題（3）和（4）則透過研究二質性研究進行，並以主題分析法分析，再進行綜合討論。

## 貳、研究方法

### 一、量化研究方法

#### （一）研究對象

本研究設計邀請函，透過輔導與諮商相關網站、大學生相關網站社團協助張貼宣傳，以及同學口耳相傳，邀請具生涯議題或探索動機、有意願之30位大學生參與，按照報名先後，依序分配至優勢中心生涯諮商組（簡稱優勢組）和生涯興趣量表和組合卡組（簡稱測驗組）。在排除在各量表漏答題數多於5題的兩位參與者後，共為28位參與者，優勢組15人，測驗組13人。其中男生7人，女生21人，年齡介於20至23歲，平均為21.54歲（ $SD = 0.98$ ）。一年級2位，二年級9位，三年級4位，四年級12位，五年級1位。就讀科學數理類科系有1位，文學藝術類9位，社會教育類12位，商管法政類3位，資訊行政類3位。

#### （二）研究工具

##### 1. 大學生生涯召喚量表

為王玉珍（2013）編製，分為意義熱情、展現自我及利他超越等三個構念，其中意義熱情6題，展現自我4題，利他超越則有7題。題目像是「我希望能在生涯中感受到存在的價值。」（展現自我構念）及「我的生涯要能有機會回饋社會。」（利他超越構念）。採用Likert六點量表，依序為十分符合至很不符合，各分量表得分愈高，表示其該面向生涯召喚程度愈高。以414位大學生為對象，全量表的Cronbach's  $\alpha$  係數為 .96，三個分量表的  $\alpha$  係數

介於 .91至 .94，具有良好穩定性。各向度間介於 .71至 .82間正相關。驗證性因素分析發現多因素斜交模式整體模式適配度佳，各觀察變項對其各潛在變項的因素負荷量（ $\lambda$ ）介於 .61與 .91， $t$  值達顯著，各潛在變項的組合信度介於 .91 至 .93；變異數平均解釋量介於 .60至 .71，整體適配情形不錯，具有良好效度。

## 2. 憂鬱傾向量表

為梁德馨、陳儀蔓和黃虹瑜（2014）編製，在本研究中作為依變項憂鬱程度之測量。該研究改編自董氏基金會之台灣人憂鬱症量表，共計13題。包括三個因素，分別為情緒低落、生理不適及分心健忘，以4點量表填答。Cronbach's  $\alpha$  係數為 .89，因素負荷量介於 .54和 .74之間，累積解釋變異量為61.52%，具有不錯建構效度。

## 3. 生涯自我效能量表

係田秀蘭和郭乃文（2005）之生涯自我效能分量表。共有15題，測量信心強度、難度知覺以及推論性等構念，每一分量表有5題。分數愈高表示個人的自我效能愈高。分量表之  $\alpha$  係數介於 .74到 .83之間，全量表為 .81，具有良好之內部一致性。驗證性因素分析其標準化參數估計值達 .05的統計水準，標準化因素負荷量（ $\lambda$ ）介於 .694~.805之間，在 .50~.95的理想範圍內。 $\chi^2$  為21.38，具有良好建構效度。

## 4. 接受諮商同意書

參與者在接受研究前均先填寫諮商同意書，獲得參與者同意後始進行研究。。內容包括主持人姓名、研究主題說明、研究目的及背景說明、研究方法與程序、參與者選取標準、研究設計與流程、研究進度以及資料之蒐集處理與分析方法，及對參與者身心影響、利益與權利之說明等。

## 5. 諮商員

諮商員為研究者及正接受諮商心理師訓練的研究所學生共6位。均先已修習相關課程，並有諮商實習經驗。為避免因諮商員因素導致組間造成差異，諮商員皆須參與兩個不同組別諮商。

## 6. 諮商介入

兩組各進行6次個別諮商。優勢組之步驟包括：（1）建立關係；（2）評估個人之內外在優勢；（3）發展個人內外優勢；（4）建構理想願景；（5）注入力量與意義感；（6）

行動與回饋。測驗組部分，第一次先了解其生涯議題，接著2次諮商，實施生涯興趣量表的施測和解釋，接著再實施3次組合卡諮商，主要透過排列卡片，探討當事人重視的因素，最後並結合生涯興趣類型進行說明，幫助當事人探索自我興趣和價值觀的面向。

## 7. 介入流程檢核表

本研究設計介入流程檢核表，做為評估兩組參與者是否接受適切的介入策略。在參與者完成諮商後，由諮商員和研究者共同檢核其內涵，確認其內容符合該組介入之主要策略。

### (三) 研究程序

本研究先針對兩種介入方法進行預試，透過諮商師的回饋，確認諮商的架構。接著在研究前進行為期一天共六小時的諮商員訓練。內容包括優勢諮商的概念、介入體驗與實作，也幫助諮商員了解研究過程，但不提及實驗組與控制組安排。在招募參與者方面，透過相關網站及同學口耳相傳協助張貼邀請函，邀請有興趣且符合條件的同學報名參加。在同學報名後，研究小組透過電話進行初談，確認其來談動機符合研究條件，以及其生涯議題沒有立即或重大之危機情形。接著按照報名先後，依序將參與者分派到優勢組及測驗組。研究前再一次先說明研究過程，簽署同意書，接著實施前測量表，之後開始實驗處理。諮商或測驗組諮商均在大學的諮商室進行。結束後，填寫後測量表，於40天後到2個月間進行追蹤後測。在進行統計分析前，由諮商者填寫諮商或測驗流程檢核，確認此個案之介入流程是否符合該介入的步驟，確認後資料始進入分析。

### (四) 資料分析

本研究為實驗設計，惟實驗組與控制組的人數皆偏低 ( $N < 16$ )，未能符合變異同質性假設，採用無母數分析 (nonparametric statistics) 兩組樣本在各量表之得分。先以Mann-Whitney U檢定比較兩組參與者的前測分數，確保兩組參與者的起點行為相同，再以Wilcoxon符號等級檢定分析各組在各量表前測、後測、追蹤測分數之差異，透過前後測分數的比較，瞭解諮商效果，並透過後測與追蹤後測分數的比較，了解諮商效果的維持情形。

### (五) 研究倫理

研究前，邀請函和同意書內容均詳實說明參與者所應了解的資訊，在參與者充分了解並簽署研究同意書後進入研究。諮商結束前，向參與者提供後續諮商資源，並評估是否需要轉介，最後雖無參與者在結束後須立即轉介，但鼓勵部分參與者繼續透過其他諮商資源探索自己。其他包括對諮商師提供訓練，每位諮商員的接案均安排兩次諮商督導，由具優勢中心生

涯諮商實務經驗之諮商心理師督導之。方案先進行前導性研究，確保其可行性，採取雙盲設計，以避免控制組參與者受到隱微不平等的對待。

## 二、質性研究方法

### (一) 研究參與者

為一接受優勢組6次個別諮商之四年級女大學生（以下稱為參與者），年齡為22歲。訪談當時，距離晤談結束已有十個月時間。在邀請參與者的考量上，主要依據：（1）參與者的諮商後的晤談滿意度回饋以及質性回饋；（2）請諮商師依據晤談的投入情形以及可能有所助益的情形加以推薦。而此位參與者，除了諮商師推薦外，參與者在諮商後的晤談滿意度的分數，均為最高，並且在質性回饋中表達諮商帶給她明顯的影響與改變。在取得諮商員同意後，由研究團隊進行邀請，獲得同意後始進行研究。

### (二) 研究工具

#### 1. 訪談同意書

參與者在接受訪談之前，除了先徵得口頭同意外，並已閱讀並簽署書面同意書，內容包括研究主題、研究目的、研究過程、參與者條件及資料之蒐集分析，以及對參與者影響、利益與權利之說明等。

#### 2. 訪談大綱

由研究者依據研究目的設計。訪談共計三次，第一次主要在了解參與者目前生活及過去參與諮商的經驗。包括：（1）去年參與諮商的經驗：那時談的議題？那時對諮商的期待？（2）諮商過程中，印象最深刻的是？怎麼說呢？（3）經那次諮商後的體會或不同的認識？如何發生的？（4）諮商對之後或未來規劃有什麼影響？如何產生的？（5）諮商幫助的是什麼？什麼地方或者諮商員做了什麼？第二次訪談前，請參與者先閱讀諮商逐字稿內容，針對有感覺或有助益處劃線。訪談時從第一次逐字稿劃線處進行探問，請其說明劃線處收穫、有助益經驗以及可能因素，包括：（1）劃線的原因或收穫？（2）什麼讓你有這樣的感覺或收穫？（3）諮商員讓你覺得印象深刻之處？

#### 3. 訪談人員

為一位諮商研究所學生，有參與研究一經驗。訪談員並非此參與者的諮商師，能以較客觀立場訪談，參與者經驗分享能較不受侷限。但為了補足訪談員對當時諮商脈絡的了解，在

參與者同意下，訪談員在訪談前先行閱讀諮商逐字稿後再進行訪談。

### （三）研究程序

研究者依據訪談標準，請諮商員推薦可訪談名單。確認後，由研究團隊致電邀請。同時設計訪談大綱，訓練訪談員，使其了解訪談目的、過程與做法。在第一次訪談前先請參與者簽署同意書，接著進行三次訪談，每次進行一個半到兩個小時。訪談後致贈小禮物表達感謝。將錄音檔謄打為逐字稿，進行資料分析。最後亦將成果交由參與者進行檢核，確認結果品質，維護研究倫理。對於研究結果，參與者表示沒有需要更正之處，並對研究過程與結果表示感謝。

### （四）資料處理與分析

資料分析採取主題分析方法（thematic analysis）。屬於質性分析策略，在資料中進行確認、分析，形成不同主題樣貌，不只能組織和描述資料中的細節，而且也能找出資料中所包含的不同的主題（Braun & Clarke, 2006）。包含六個主要步驟（Braun & Clarke, 2006）：  
（1）透過不斷閱讀熟悉將分析的資料；（2）進行初步編碼；（3）透過排序、打散，思考編碼形成的潛在主題；（4）來回檢視主題是否合適；（5）確認並命名主題；（6）撰寫結果。研究者先閱讀全文，以掌握上下文之脈絡與意義，並在意義概念底下畫線。接著根據語意進行斷句、編碼和命名。斷句由三組英文字母與數字組成，第一組代表訪談次數，N1代表第一次訪談，其餘類推，第二組為參與者或諮商員的話，參與者代碼為Vee，諮商員為Ver；第三組則為斷句代碼，由001開始的三組數字組成。例如：N2\_Vee\_002為第二次訪談，參與者所說的第二斷句。接著打散三次斷句結果，以研究問題將內容類似性質之命名彙整，從中發展出次主題，來回不斷檢視次主題間合適情形，將共通性質之次主題往上形成主題。最後將主題與次主題的內涵加以命名、定義和確認。分析工作由研究者與一位協同分析者共同完成。

## 參、研究結果與討論

### 一、量化研究結果

表一之內容為兩組在諮商介入前後各變項之平均數與標準差。

表二顯示兩組大學生在生涯召喚、自我效能、憂鬱傾向的前測分數皆未達顯著差異（ $Us < 94.5$ ， $|Zs| < 1.82$ ），兩組在未接受諮商介入前的自我效能、憂鬱傾向等狀態可視為同質。

以Wilcoxon符號等級檢定分別比較兩組參與者在諮商介入後的立即後測與前測分數之差異，以及介入後40天的追蹤後測與後測分數之差異。結果顯示，在優勢組，生涯召喚的利他超越 ( $Z = -2.83, p < .01$ )、意義熱情 ( $Z = -2.43, p = .02$ )、展現自我 ( $Z = -2.77, p = .01$ ) 以及自我效能 ( $Z = -3.25, p < .01$ ) 的立即後測分數皆顯著高於前測，而在測驗組，則僅有展現自我 ( $Z = -2.63, p = .01$ ) 有顯著差異，表示優勢諮商介入對於生涯召喚與自我效能具有較佳成效。而在效果的維持方面，無論優勢組或測驗組，追蹤後測與後測之間皆無顯著差異 ( $|Zs| < 1.47, ps > .14$ )。

## 二、量化結果討論

本量化研究目的在探討優勢中心生涯諮商對提升大學生生涯召喚、生涯自我效能以及降低憂鬱情緒的影響效果。結果顯示此方法對參與者在生涯召喚及生涯自我效能上具有立即效果，而測驗組僅在呈現自我面向上具有立即效果，但在維持上則無明顯差異。優勢中心生涯諮商對提升生涯自我效能的成效，透過本研究更加證實，而此成果與過去研究結果相同 (Littman-Ovadia & Steger, 2010; Wang & Lee, 2017; Wang & Tien, 2011)。而對提升生涯召喚的三個面向具有效果，此結果也呼應了過去多位學者主張 (Dik & Duffy, 2012; Dik et al., 2009; Kosine et al., 2008; Littman-Ovadia & Steger, 2010; Weiss et al., 2003)，本研究發現大學生之生涯召喚的確能透過優勢生涯諮商介入方法而提升，值得未來有更多的驗證。本優勢方法以建立當事人優勢力量為目標，設計多面向的探索，包括成功與韌力經驗、理想目標及意義感、熱情元素等。此與過去傳統聚焦在興趣、能力與價值觀的探索等相較，更聚焦於個人內在意義、需求與熱情，目的在呼喚熱情與產生力量，對大學生而言，是值得發展的生涯諮商模式。只是個案所產生的生涯召喚意識與覺察後，接下來他們可能會遇到怎樣滿足或呼應此召喚的困惑 (Dik et al., 2009; Duffy & Sedlacek, 2007; Duffy & Sedlacek, 2010)，個案可能還需要一些引導，像是透過更多生活經驗的累積，和此召喚有更多的對話，產生更多的行動與實踐，或者討論實踐的具體做法。因諮商結束時，尚無法針對這些部分進行持續的探索，或許這是沒有明顯維持效果的可能原因，需要未來研究持續的探討。

表一 兩組大學生在各階段之生涯召喚、自我效能、憂鬱傾向平均數與標準差

		優勢組			測驗組		
		個數	平均數	標準差	個數	平均數	標準差
生涯召喚							
前測	利他超越	15	4.32	0.59	13	4.59	0.44
	意義熱情	15	5.37	0.56	13	5.47	0.32
	展現自我	15	4.82	0.59	13	5.13	0.35
後測	利他超越	15	4.89	0.70	13	4.80	0.54
	意義熱情	15	5.66	0.51	13	5.62	0.38
	展現自我	15	5.45	0.70	13	5.50	0.46
追蹤測	利他超越	15	4.61	0.82	13	4.82	0.60
	意義熱情	15	5.61	0.33	13	5.66	0.32
	展現自我	15	5.18	0.57	13	5.37	0.50
自我效能							
	前測	15	4.00	0.48	13	4.10	0.40
	後測	15	4.48	0.53	13	4.36	0.44
	追蹤測	15	4.43	0.58	13	4.32	0.51
憂鬱傾向							
	前測	15	1.79	0.43	13	1.67	0.36
	後測	15	1.64	0.28	13	1.47	0.27
	追蹤測	15	1.61	0.34	13	1.49	0.46

表二 兩組大學生在生涯召喚、自我效能、憂鬱傾向前測分數之差異分析結果

	優勢組		測驗組		U	Z
	等級平均數	等級總和	等級平均數	等級總和		
利他超越	12.17	182.50	17.19	223.50	62.5	-1.62
意義熱情	14.30	214.50	14.73	191.50	94.5	-0.14
展現自我	11.90	178.50	17.50	227.50	58.5	-1.82
自我效能	13.70	205.50	15.42	200.50	85.5	-0.56
憂鬱傾向	15.47	232.00	13.38	174.00	83.0	-0.67

### 三、質性研究結果

此參與者的來談議題，最初是對畢業感到焦慮。一開始參與者覺得應該會走教職的路，也有考慮研究所，補教工讀是否要維持或暫停，也在斟酌當中。隨著諮商開展，逐漸談到其他面向，包括目前工讀過於投入而出現身心不適的現象，家人不認同帶來的失望，以及對伴侶關係的不滿等。以下研究結果分諮商的影響經驗以及諮商助益因素兩方面呈現（引句中，參與者所稱之老師，即為諮商員）。

#### （一）諮商影響經驗

結果歸納為開啟、連結和整合的歷程，諮商一開始開啟了重要的過往經驗，從這個經驗的敘說中，有不同時空的自我的連結與對話，透過諮商產生正向的眼光，形成自我的整合。

##### 1. 開啟：看見衝突與矛盾

參與者晤談第一、二次後逐漸發現，其實真正需要或者想談的議題，不只是職涯，而更是看到內在的需要。諮商的開啟，意味著參與者逐漸看到、感受到自己的衝突與矛盾，一方面想證明自己，心理底層卻仍對自己的過去感到糟糕，對自己的行徑及家人深深的感到自責與愧疚。分別以生涯、家庭和伴侶關係來呈現說明衝突樣貌。

###### （1）生涯：忙碌追求要有成就感VS茫然不知自己在追求什麼

參與者描述生活中除了上課外，排滿其他所有時間去補習班工作賺錢，雖然非常忙碌，也有成就感，但心裡卻也覺得茫然，不知道自己到底在忙什麼。

「那時候很痛苦，有一陣子覺得不快樂，我每天把自己弄得…很滿，很累，然後身體也不好，可是我爸媽也沒有因此覺得我比較好，所以那時候就很茫然，到底我在忙什麼（N1\_Vee\_30）？」

###### （2）家庭：生氣家人的忽略與否定VS自責辜負家人期望

參與者提到會一心一意賺錢，主要想法是可以不用跟父母拿任何錢。過去因為高中時沒有考到家人認為的理想學校，父母很失望，不只在金錢上管控她，不斷跟妹妹們比較，言語的數落和刻意的疏離，讓她感覺父母否定和不認同，讓她相當受傷和痛苦。後來慢慢地，她開始消極。不僅盡量晚回家，回家後也不跟家人說話，把他們的話當空氣，跟他們隔絕。這樣不好的關係維持了三年之久。後來在指考前一個月她奮發考上了大學。儘管如此，父母仍不斷要求她重考到更好大學。一方面覺得家人怎麼可以這樣對待她，但另一方面卻也覺得考試的表現，辜負了家人的期望，覺得高中是一段很糟糕、有著汙點的歲月。

「這些話其實都讓我覺得非常難過，我的回應是把他們當空氣，也希望他們不要再

跟我講這些話就是他們跟我講什麼，我就是假裝沒聽見，也不會回應他們，就是…我把他們當空氣（N1\_Vee\_44）。」

「…我那時候沒有任何預期會講出過去那些事情，覺得那就過去了，而且我也不希望任何人知道，就是覺得那是很…羞恥的一段日子…就覺得很羞恥…荒唐的三年（N1\_Vee\_33）。」

### （3）伴侶：盡力付出照顧伴侶VS無法獲得伴侶支持照顧

參與者上大學後與高中男友分手，馬上結交另一位男友。晤談那段期間，她承受工作極大壓力，將心理壓力跟男友傾訴，但男友卻無法貼近並支持她。她覺得自己傾全力對男友照顧，包括生活和經濟上的，這些已經超過一般伴侶之互動。但也不解自己為什麼這樣經營與男友的關係，覺得好像在證明自己有能力感覺。

「他租房子的錢，他各種禮物，我把他甩的一個最大原因是因為，我應該是想要…滿足我可以養另外一個人的成就感，一直覺得爸媽不理我，…心理會覺得說高中爸媽不養我，然後我現在可以養我自己了，我想要再養另外一個人（N1\_Vee\_84）。」

開始諮商後，參與者逐漸看見生活上的衝突與矛盾，除了生涯方面，也包括家庭和愛情關係。生涯諮商議題，不僅與職涯有關，也與家庭和伴侶關係有著不同面向的關連。

## 2. 連結：重新理解自己與關係，產生新眼光

透過晤談，參與者逐漸接觸過去的自己，接觸那時的憤怒、心酸和痛苦，透過理解和接納，逐漸了解自己為何會有那些行徑，也逐漸理解為何到大學後，拼了命的打工賺錢。此歷程又細分為從否定、逼迫，到理解而肯定自己、不再盲目追求家人肯定，以及停止為伴侶過度付出。

### （1）從否定、逼迫自己，到理解而肯定自己

參與者提到諮商讓她可以體會過去她的狀態：「所以我就好像可以突然體會就是那時候的我（N1\_Vee\_50）。」看見當時的處境、理解當時行為背後，其實有著不得不斷裂的自我保護，因為看見背後的心理動力與需求，她逐漸能放下迷茫又焦慮的心情，產生新的體會，告訴自己「自己不是不好，不需要逼得這麼緊」。這樣的明白，讓她的心逐漸穩定下來。

「之前會有很多不確定感覺，會覺得說…自己拚命賺錢、拼命努力，然後有什麼出路這樣子，跟老師談（之後），他就有讓我清楚自己心裡的感觉，我對自己還是有很多要求，我其實不是想像中的那麼不好，不需要把自己逼那麼緊（N1\_Vee\_52）。」

「我…會那麼努力就是我覺得自己不夠好，覺得自己很差，我才會那麼努力。那老師或者是…我自己在講的過程中會發現，就是…不應該再…指責自己了，可能是一些些的自卑，跟一些的愧疚，還有懺悔的感覺。我想要抹煞高中三年荒唐的歲月，所以大學才會想辦法把自己變成完全不一樣的人（N1\_Vee\_93）。」

#### (2) 不再盲目追求家人肯定

一方面想要讓家人認同，一方面想要讓父母印象改觀，參與者上大學來這幾年拼命賺錢，現在她發現可以慢下來，不需要盲目的要讓別人認同。

「很想要讓爸媽對我的印象改變，或想要讓別人知道我不一樣，我不是以前那個每天混，很容易情緒失控，或者是跟家裡處不好，就各種不好的我（N1\_Vee\_95）。」

#### (3) 停止為伴侶過度付出

參與者無法接受伴侶關係，但現在逐漸可以明白為何如此放逐，讓自己可以坦然和放下，不會一直糾結著。

「就是坦然、放下，就是不會一直糾結在那裡，我就可以理解就是那時候為什麼…，因為我在家裡面沒有人講話，然後沒有人理解我的時候，我只好隨便找一個人…（N1\_Vee\_49）。」

諮商的改變是一個視野與經驗挪動的過程。透過諮商，參與者發現了自己在生涯議題底下的衝突與矛盾，從觀看、連結、接觸和整理這些經驗，幫助她逐漸產生視野與經驗的挪動，進而從否定、逼迫，到能理解自己，能不再盲目追求家人肯定，以及停止為伴侶過度付出。

### 3. 產生正向動力與感受，有新的行動與轉變

回顧整個諮商歷程，參與者認為自己有許多轉變。為了更理解參與者在不同角色層面的轉變，以下分為自我、生涯、家庭和伴侶關係呈現。在內心方面，她能感受整合平衡、開啟來自內在動力、覺得幸運、感恩與希望；在生涯方面，包括對老師職業，產生承諾與行動、暫時放下研究所規劃，以及持續地對補教工作上精進；在家庭關係上有所轉變；在伴侶關係也有新的決定與行動。

#### (1) 自我內心方面

##### a. 感受整合平衡—接納過去、自我重新整合

參與者覺得晤談最有幫助之處是重新拾回過去的自己。晤談帶給她力量，讓她能梳理情緒，不用再因為悔恨，逼迫著去證明自己。這段晤談經驗，讓她覺得自己還是原來的自己，

在這個過程中重新獲得整合，也用較為平衡、肯定的眼光看過去。

「…他就讓我覺得，就是不用再後悔，因為那都是一部分，所以那一部分的你，也造就了現在的你（N1\_Vee\_103）。」

「…就是對自己很不滿，那麼多的東西，到最後我覺得就是…平靜，…事情沒那麼複雜，我的人生沒有那麼不好，沒那麼複雜，就我還是一個…就當初的我，只是我因為曾經做過那些事，或是經歷過那些事，我開始以為我自己不是了，但其實我從頭到尾都還是那個我（N1\_Vee\_107）。」

#### b. 開啟內在泉源動力，帶來能量，重新肯定自己，對自己有期待

參與者提到，當釋放了對過往許多想法和情緒後，就有一些新的東西進來。也發現其實自己一直很努力要為過去負責，是值得肯定的，也發現其實未曾放棄自己，心中一直有期待。

「至少我很努力的為自己負責，至少我有做到這個，…往回看現在的我是怎麼樣，或是我還滿期待以後…就可能再過幾年然後我再回頭看現在的我，可能又會有不一樣的感覺（N3\_Vee\_177）。」

此外，參與者相信內在有一股動力，會帶著她穩穩的往前走，這對她的意義是覺得自己是有能力的，而且這份努力不是為了報復家人，而是為了自己。深信自己有能力、是會一直往前的人，這份相信帶來很大的力量感。

「他讓我…提醒自己說我有某些事情一直陪著我，可以讓我很穩定的往前走。那是我…他讓我覺得最感動的一件事情，讓我感覺就是…我是有能力的，就是這件事情讓我一直往前的人，我不是一個停滯的人，所以我覺得他這句話就是包含了很多鼓勵，…對我來說得到正面想法還有正面的感覺（N1\_Vee\_115）。」

#### c. 覺得幸運、感恩與勇氣

參與者覺得諮商後這一整年很神奇，又幸運又忙碌，不僅在實習中開啟了眼界，也認識許多師長。現在的她覺得，若沒有那幾年的黯淡，自己也不會那麼拚命，也就不會有現在的自己。這次的晤談讓她變得有勇氣，能肯定自己，能夠去嘗試。

「…就是在某個時間點我就會開始懷疑自己，會開始想到以前那些經歷，就開始不敢往前，但是因為那些事情放下了，或是說不會那麼耿耿於懷，所以就敢去…嘗試（N1\_Vee\_89）。」

#### (2) 生涯方面

包括對老師的職業，產生承諾與行動、暫時放下研究所規劃，以及持續地對補教工作上精進。

#### a. 對老師職業產生承諾與行動

參與者這一年參與偏鄉教育，認識許多有理想投入於教育的人，因此對老師印象改觀，發現這個職業可以很有成就感，對老師的工作愈來愈肯定。她提到晤談那時不大考慮，現在決定要全力以赴。

#### b. 暫時放下研究所的規劃

參與者提到自己本來就不是想要念研究所，而是因為當時父母的期待，而讓自己無法放下這個規劃。她決定暫時放下考研究所，對父母仍有些許愧疚，但自己還是想要先工作，因為諮商幫助她看到：能幫助人改變，以及工作中有成就感是她最想要的。

「最大考量應該是很想做的是工作，我不喜歡再讀書，我覺得我想要在實際上面我可以看到一些改變，我可以有點成就感的。我一直以來覺得都還是滿偏向喜歡去操作一些…或是去接觸小朋友這樣（N2\_Vee\_042）。」

#### c. 享受補教工作中的成就感和感動

原本因為工作壓力和身體負擔，參與者在晤談前就想要辭掉全職工作，但基於安全感因素無法下此決定。透過晤談，她看見這些付出背後的需求是什麼，因而，決定先放下。但也進一步確認，補教工作中有著挑戰、改變，這些因素真的是自己很喜歡的部分。當放下社會與家庭評價，以及澄清自己的徬徨，撥掉阻隔在內心熱情前的情緒因素，當內心愈來愈清明後，她能看見、承認進而承諾。未來她認為即便有正式工作，也還要去補教業，因為那真的是很喜歡做的事情。

「其實我真的很喜歡做的事情，就是補教的那些工作，就是很直接，可以用你自己的方法去教會一個學生，就是不是體制內那種，就是體制外的，可以用你自己的方法自己編教材，我覺得那是不一樣，但是兩個都很喜歡（N2\_Vee\_059）。」

#### （3）對關係有新的理解與轉變

參與者提到以前很在乎爸媽、在乎錢，但現在不會了。另一方面現在爸爸不會跟參與者講要念研究所，他們也有看到參與者在工作上的專業和認真努力。不僅如此，爸媽現在會對她刮目相看，也會開始關心她工作。在感情方面，參與者提到在晤談後就決定和男友分手。那是因為發現，之前感情背後有著其他的需求，包括要證明能力，能夠養自己也能養別人，同時也看見這段感情其實無法帶給自己需要的支持。

「現在他會關心我，今天去哪裡教，你那學生有沒有進步，…他會接送我，有時候很晚了，他就會去騎機車接我，我覺得這是爸爸讓我覺得比較感動的地方。媽媽就是…她也很少再跟我講學歷的事情了（N2\_Vee\_061）。」

諮商帶給此參與者的轉變，有形的部分包含了生涯上的變動，投入小學教師職涯的學

習，伴侶關係的抉擇等，而內在看似無形的部分，卻也是重要的部分，就是個案感受、建構了內在的核心力量，帶來感恩與希望，也牽引出外在職涯與伴侶的抉擇改變。

## （二）有效的諮商介入因素

依據訪談分析結果，將研究參與者認為有效的諮商介入因素歸納為諮商師的正向態度和有效介入兩個方面。

### 1. 諮商師的正向態度

#### （1）沒有指責與評價

對參與者而言，打開過去的記憶，也是打開了很不好、糟糕的自己，參與者覺得很羞恥。但她形容諮商師沒有訝異、沒有指責，只是安靜的聽，讓她覺得很安全，也讓她覺得可以不用再隱藏，講出來是沒有關係的。

「…她沒有給我建議，她只是聽我說，然後告訴我她…告訴我說她明白，她…她知道，所以從那之後我就覺得…就是對自己…不必那麼封閉，不必那麼…不必那麼隱藏自己。對啊，講出來是沒有關係的（N2\_Vee\_121）。」

#### （2）中立專心的態度，感到釋懷與安心

個案提到諮商師的態度和別人不同，當自己批評爸媽時，只想讓聽的人了解自己的感受，並不想自己的爸媽也被別人批評，諮商師幫助她分析過去的感覺和事情，幫助她對自己更了解，很中立也很正面。很專心聽她講話，沒有特別的表情，就點頭，簡單的但很重點的話回應。

「…應該說我只希望被理解，我不希望再聽到更多的批評，我沒有想要跟誰…為敵啊，我不想要就是讓我爸媽…就是我不希望我爸媽…被人家講…（N3\_Vee\_046）。」

#### （3）諮商師能理解我

參與者提到講到家人時自己很傷心，但諮商師的回應讓她覺得很重要，也覺得有被理解的感覺。

「…他們看成績，他們看未來，他們卻…沒有鼓勵我，老師跟我說，我覺得一個人要熬過來很不容易，就是相當煎熬，對！沒有人…真的沒有人跟我說，你一定很煎熬，沒有人這樣跟我說過（N2\_Vee\_140）。」

#### （4）諮商師正向鼓勵、溫暖貼近

參與者提到諮商師給她的感覺就是溫暖，並且鼓勵她不要限制自己。

「然後聽了我的故事之後，他也是…給我很多就是很溫暖的話，我覺得，就讓我覺得很…很溫馨，…就很貼近的感覺（N1\_Vee\_39）。」

## 2. 諮商師的有效介入

(1) 以探問需求的問句，以及打開空間與過去的自己對話，幫助案主發現來晤談的真正需要

參與者提到後來才發現，職涯並不是最重要的問題。雖然來晤談之前不大理解，但談過後卻發現議題是有跡可循，只是沒有勇氣或者沒有聯想到。在諮商中，諮商師用特別的問句，以及和過去的自己接觸對話，看見過去假裝不在乎的自己，發現自己在意什麼，讓她即使付出這麼大的代價，還是要不斷追尋和努力。

「…我覺得她問的有些問題，就是…讓我自己講出來，然後我在講的過程當中，我可以回想很多事，或是…回想很多…就是為什麼我會那麼在意，…但是她會問我說～好，為什麼你會很在乎學歷，為什麼你會那麼想要這份工作，然後我就會開始分析背後的原因，然後我講到學歷、講到我爸媽給我的壓力，然後我開始發現，我會那麼在乎這個，就是因為我的爸媽…對我講過這些話，所以我就開始哭，因為我覺得…以前我會假裝不在乎…（N2\_Vee\_137）。」

屬於後現代取向的優勢中心生涯諮商相信，每一個抉擇背後有其個人的獨特意義。諮商師必須抱持尊重且好奇的態度，邀請個案從敘說的過程中，嘗試去探索對個案而言重要經驗的核心意義為何。經常運用的方法就是透過蘇格拉底式問句以及打開對話的空間，邀請個案思考與經驗過去沒有想過的問題，並從敘說中，開啟建構正向自我與統整的新敘事。

(2) 諮商師的理解與同在，幫助個案用不一樣的眼光來看待過去

參與者提到對於和男友在一起，不想回家，透過這樣的方式來隔絕與家人的互動等，這些都讓參與者覺得自己很糟糕。但諮商師讓她有了不一樣的思考。參與者重覆諮商師在過程中對她說過的重要的話，這些讓她覺得諮商師不僅能理解她的處境，也幫助她用不一樣的眼光來看待、解讀過去。

「他就跟我說，…因為人總是要跟某些人有連結，如果你跟你家庭這邊沒有辦法獲得這種感覺的話，你就是勢必要找別人，這樣子。我覺得…他的意思就是說，其實那也不是什麼…非常不好的事，那就是你還是希望有個人…你還是要有個人依靠（N1\_Vee\_48）。」

「老師後來有認同我說，她覺得那不是叛逆，她覺得你就是要抽離出來…是一個保護自己的方式。所以我覺得也是第一次聽到有…有老師這樣跟我說…我覺得老師就

是讓我的自責…降低，因為那時候我覺得我是一個很不孝順的人，我居然就是不聽他們的建議，不聽他們的話，然後躲得遠遠地，很晚才回家，很早就出門，我可以整個週末都不在家，因為就不想見到他們（N2\_Vee\_156）。」

是什麼阻礙了個案的力量？對此參與者而言，阻礙個案產生力量的主要原因在於內心對自己的批判、否定與自責，優勢中心諮商方法運用仔細的傾聽，與個案同在，並以正向的語言，來傳達諮商師的理解，深深的理解與同在，讓個案放下自責，帶來力量。

（3）以探索召喚與意義感問話，幫助個案發現熱情與意義，進而確定未來方向

參與者提到自己原本就知道喜歡補教業，但並沒有想過原因。諮商師幫助她發現補教業對她的意義，是在於能實踐公平，以及透過看到學生的改變帶來的成就感。

「我只是說覺得自己喜歡補教，可是沒有想過為什麼，我覺得老師問我最多，就是為什麼，就是不管在心理或是工作方面，很多事情我沒有想過，我覺得這很重要。像是然後第7頁的，反過來從補教業的角度，因為你也對這塊算滿熟悉的了，你你覺得這樣的環境，當中，有哪些是你還蠻喜歡的元素？…談一談你說的改變是指什麼，可以舉些例子嗎？…談一談這個部分，談這個部分你怎麼讓自己在補習班跟別人不一樣？…所以是什麼讓你們幾乎算是同期進去、然後你的表現，讓你有不同的待遇？你在工作上這麼辛苦為什麼還要繼續下去…（N2\_Vee\_134）。」

「我好像因為這次的談話，我就覺得補教業對我來說真的很重要，就是我可以那麼直接清楚然後又很快的看見我帶來的改變，所以那時候好像也因為這樣談一談，發現好像就是…就要走補教路了（N2\_Vee\_136）。」

優勢中心生涯諮商相信靈性召喚是每個人都有的內在動力，透過蘇格拉底式問句，引導個案覺察意義感與熱情之所在。做法是鼓勵個案停留在過去所謂理所當然的故事片段，像帶著放大鏡般，邀請個案去觀看不曾停留的細節，從敘說中開展出靈性意義感的經驗，讓對自己有意義的元素逐漸浮現出來。

（4）諮商師引導過去經驗敘說，從中協助個案覺察過去的生命韌力

參與者提到，透過諮商，讓她原本認為「我高中是個汗點」，到後來發現，能夠走過這個過程其實已經很不容易，在這過程中也靠自己培養出許多的能力，讓她不再覺得學歷是唯一，也不會以此來衡量自己。

「我覺得越來越獨立是因為那三年，逼不得已…的事情，但也因為是真的考不好，才會有這樣的經歷，如果我那時候考好了，可能就是…風光的過三年，…在我內心也覺得學歷就是一切，但老師讓我認為，我有真正的能力，那可以在未來生活或未來人生幫助你更多，而且至少我願意去嘗試這些事情（N3\_Vee\_116）。」

優勢中心諮商相信，困頓的生命經驗，不只帶來傷痛、辛苦或沉重，也帶來了珍貴的智慧與力量。引導個案去看見如何走過這些傷痛，這個過程不只能撫平傷痛，更能帶來力量，成為面對未來種種難關的智慧與優勢。對個案而言，這是完全不同的角度，帶來不同的經驗。

#### (5) 透過探索內在核心優勢力量，讓個案對未來產生希望

參與者提到諮商師問她許多問題，包括「是什麼支持我那時到現在，或者變得不一樣？」「所以是什麼讓你可以在那個時候慢慢的去放下那些負面的、那些對我們很具傷害性的那種東西，然後…沒有放棄自己？」，參與者提到這些問題一直陪伴她到現在訪談的時刻，這些問題的意義在於一來自己沒有想過，因為過去自己以為是要報復別人，但現在與家人關係變好了，自己也沒有必要這麼做。所以那是為了什麼？個案發現好像還有一個動力在催促著自己往前。雖然自己還不知道那是什麼，但是知道內心有一個這樣的動力在，讓自己對自己安心而且覺得有力量有希望。

「老師就問我這件事情，他就問我說是怎麼支撐我可以讓我完成這些事情，或是讓我變得不一樣。我就是在他提醒我之前，我一直沒有想過這件事情，…我就一直覺得說我要報復別人，報復我爸媽，我要就是讓他們後悔之類的，可是我覺得應該不是，…我覺得應該不是要報復我爸媽的對我的負評，而且現在就是我跟我爸媽感情也變好了，就是這些也沒有消失啊，我還是…而且我跟我妹的感情也變好了，那我還是那麼想要努力，我就是還是在想為什麼。但這個問題讓我提醒自己，有某些事情一直陪著我，讓我可以很穩定的往前走 (N1\_Vee\_113)。」

對這一位研究參與者而言，發現自己不是為別人，而是為自己，或者發現自己的本質是好的，有一個核心優勢在內心當中，這是一個極具意義，能帶來力量的事情。因為那表示不會隨著不同的時空、事件或者遭遇，自己仍能向前、仍能追尋、呼應並實踐內心自己。事後訪談發現，雖然參與者還無法給予這個力量命名，但這份相信與確定，在晤談後仍深深影響她，讓她有力量、有信心面對未來。優勢中心諮商相信，每個人皆有核心的優勢力量，可以透過主要的生命事件，或者關係互動、生涯選擇等，探索此核心優勢力量，若能有更多的機會與個案一起關注並且命名，未來也能透過與此力量的對話，讓個案有更多的賦能感。

本研究結果發現，諮商的影響經驗包括參與者在自我、生涯與關係等層面上經歷了開啟、連結和整合三個階段，包括沒有指責與評價、中立的態度、理解以及正向鼓勵與貼近等。助益因素歸納為諮商師的正向態度和諮商師的有效介入因素兩大類，包括：以問句和打開對話空間，來幫助案主發現來晤談的真正需要；諮商師的理解與同在，幫助個案用不一樣的眼光來看待過去；以探索召喚與意義感的問句，幫助個案發現熱情與意義；諮商師引導過

去經驗敘說，從中協助個案覺察過去的生命韌力；以及透過探索內在核心優勢力量，讓個案對未來產生希望。

#### 四、質性研究討論

##### （一）從寬廣的角度看待大學生的生涯困擾

這位參與者來談議題設定為未來畢業後職涯方向，但在晤談後發現諮商最有價值處在於發現了內心最重要需求，包括來自於與家人互動，還有自我內心衝突。當這些衝突由來看清楚，對其他的議題，也能從中找到部分的解答。生涯諮商必然與個案所處生活有密切的關連，大學生的生涯選擇議題更不能獨立視之，其經常與家庭互動經驗以及關係等息息相關（廖美淑，2005）。參與者的困擾來自於因為家庭互動，陷入無望與自責，還有阻絕與獨立，二者兩極的拉扯中。從生涯諮商角度觀之，來自社會文化主流價值的影響，特別是儒家文化中，綿密的家庭關係是主要特色，孝順更是最重要的價值與道德（黃光國，2004），同時，社會中又相當重視考試成績與學歷，這些對學子的生涯發展也產生相當程度的影響。在此情況下，生涯諮商者須以更開放彈性的角度看待當事人帶來的職涯困擾。優勢生涯諮商關注的是當事人的整體生活以及各面向的關係，因此即便個案後續談的是家庭與關係，也是在優勢諮商的整體架構中。進一步而言，諮商模式中的評估發展個案內外優勢，對此個案來說，家庭或伴侶關係目前雖然困頓，但可能在未來成為相當重要的優勢。這是說，個案在關係上的受苦，可能也代表著關係對她的重要與意義，同時，透過諮商，關係也能成為個案面對生涯重要的優勢力量。大學生的生涯議題的確與家庭或其它的關係，息息相關，針對大學生的生涯優勢諮商方法，面對家庭面向關係經驗，如何進行更為細緻的優勢評估，進而發展或能整合成為對個案可行、可能的優勢力量，這是面對此一族群時，實務工作應更加著重的面向。

##### （二）優勢中心生涯諮商的目標、理念特色與做法

優勢中心生涯諮商，發展自後現代取向，主要理念是相信個案是專家，尊崇個案獨特經驗與世界觀，相信力量能帶來賦能與改變（Jones-Smith, 2014; Smith, 2006）。因此，本諮商介入目標主要在於評估什麼阻礙個案力量、如何開啟個案力量，最後有所平衡和整合。參與者十個月後的訪談提到，她覺得珍貴之處在於找回自己，感受到自我整合平衡。這份珍貴，意謂著接納過去所謂的錯誤，肯定自己的不放棄，更意味著看見、呼應與實踐自我。內在本質的整合感，帶出生生不息的力量。而之所以能有所整合平衡，這與參與者經歷的開啟與連結自我的過程，以及從中產生力量有著極大的關係。

本研究結果所整理的諮商介入因素，包括呼喚需求的提問與拉開空間的對話，深入理解與同在，探索召喚與意義感的提問，引導敘說覺察韌力，以及探索內在核心優勢力量。這些介入做法幫助此個案連結自己、產生力量，有所改變。進一步歸納介入特色如下：（1）語言是媒介，也是核心的角色。從個案敘說的語言中聆聽與理解個案，也透過諮商師正向語言，讓個案透過對話，整合不同聲音的自己，也從更多的敘說中，開展個人新建構。（2）透過蘇格拉底式問句，協助個案開啟新經驗探索，從中建構優勢力量。優勢諮商的問題，不是為了診斷與評估，而是為了開展更多的新經驗。個案沒有想過的問題，像是，走過困頓生命經驗的韌力，核心優勢力量，理所當然下的意義感、熱情與優勢，透過這些提問邀請，與個案一同探索與整合生命歷程。（3）建構多樣化的優勢力量。優勢中心諮商中的優勢，不只是優點、優勢，更是力量。包括個人內在獨特的、招牌的優勢力量，走過困頓產生的韌力力量，生涯專屬的意義感、熱情與利他，外在的優勢力量，像是家人、同儕等的關係。優勢中心諮商的介入做法主要環繞在多樣化優勢力量的建構、開展與應用，重視優勢力量所展現的個人獨特性與對當下生命經驗所帶來的意義，相當個人化，而且也必須從經驗中去理解與建構，需要諮商師能願意對生命持續努力細膩的體會與經驗，對生命能慈悲地尊重。

## 肆、綜合討論與建議

### 一、綜合討論

#### （一）生涯召喚可藉由優勢中心生涯諮商介入而提升

從本研究量化研究結果得知生涯召喚可透過優勢諮商而有立即提升，從質性研究結果，進一步探知生涯召喚內涵及助益因素。這一位參與者知道補教業何以吸引她，更認識在表層所謂「成就感」底下，豐富的熱情與意義之所在，可以看到指引她生涯召喚力量包含內心本質熱情、幫助他人及見證存在意義，這與過去研究或學者主張頗為一致（王玉珍、吳清麟，2017；金樹人，2011；Dik & Duffy, 2009）。由訪談結果可知，提升生涯召喚的做法主要是澄清她對補教工作中喜歡的元素。透過以下的問句介入：「談一談這個部分，談這個部分你怎麼讓自己在補習班跟別人不一樣？……為什麼這對於你如此重要？……這對你的意義是什麼？……為什麼它如此重要？……為什麼會如此不顧一切？」。這些問句開啟參與者嶄新經驗，將熱情與這個人的經驗連結，並且讓意義感現身。相較於測驗的回饋，二者相同的地方在於同樣關注於個人生涯探索面向，只是此諮商較能聚焦於個人化的獨特經驗，透過豐富的

蘇格拉底式問句，著重在優勢力量建立與生命經驗意義整理，同時有時生涯的議題，是必須透過其他像是家庭的或者生命經驗的探索與整理，才能有更好的學習或看見，這或許也是測驗較無法提供的面向。在這當中，尋找個案故事中獨特、有意義的細節，透過設計的問句，讓個案從經驗這個過程中重新架構、形成新的故事、新的自我理解。但測驗與組合卡之應用也有其生涯實務價值，特別是更聚焦在生涯面向，有立即的回饋，也適用於尋找生涯方向的大學生，因此未來實務上可以思考二者結合，像是完成測驗之解釋後，透過更多的意義問句，協助學生開啟召喚的經驗。

量化結果和質性結果也有不一致之處。量化結果發現此諮商對提升生涯召喚有立即效果，但一個月後到兩個月間維持效果卻不明顯，但質性研究結果，當事人在十個月後主觀認為諮商仍持續影響著她，不僅在生涯上的方向與熱情，其他關係與情緒層面也是如此。以此個案來說，生涯召喚的覺察與實踐於生活當中，是需要一段歷程，這當中包括結束補教業，開始重新願意去學習如何當一位小學老師等，或許一個月到兩個月間的追蹤後測，其召喚實踐的發展歷程還在進行當中，而且諮商後決定行動，也可能加深了面對未來的不確定，或許因而削弱了追蹤後測結果表現。因此這對諮商介入的建議是，在促進個案對生涯召喚的覺察後，可考慮進行諮商另一進程，即邀請個案帶來實踐與抉擇改變經驗，透過陪伴與對話，一同關注和整理召喚帶來的改變經驗。

## （二）優勢中心生涯諮商除外顯行動面影響外，可能對靈性內隱的影響上更為顯著

優勢中心生涯諮商方法在近年來頗受關注。從過去以國中青少年、雙生涯成人或女性等為對象之相關介入研究的實徵效果來看，多半肯定其能提升幸福感（王玉珍，2015）、生涯自我效能（Wang & Tien, 2011）、自我成長（Wang & Tien, 2011）、快樂感受（Wang & Tien, 2011）等面向上的注意，但聚焦在生涯上的助益，特別是工作滿意（Wang & Tien, 2011）和生涯發展包括探索、計畫與行動（王玉珍，2015）等，其效果則尚無法確認。因此若說優勢取向生涯諮商對提升生涯發展或生涯選擇是沒有助益，或者很有助益，可能都僅回答了片面答案，或許可以探討的是它是對於哪些方面的助益效果較為明顯。本研究之價值在於發現優勢中心生涯諮商方法對於大學生的生涯召喚、生涯自我效能具有效果，由於提升生涯召喚屬於靈性取向的觀點，而之前研究中的快樂感受或幸福感等也較屬於內隱性質，因此或許可以進一步思考優勢中心諮商所產生的效果，是否對於較為內隱性的、靈性的及意義面向的影響更為明顯。這對優勢中心諮商實務未來的發展上，可能有著相當重要的訊息。第一，未來的世界比過去更加詭譎多變，尋求內心的意義、穩定與價值，對現代人而言可能是更為重要的，本諮商方法似可以提供這樣的需求。第二，對大學生而言，其生涯發展任務除了內在探

索外，的確也還包含未來的定向和選擇，因此，諮商人員可以考量以多樣化的思維（穩定的興趣結構加上意義優勢的後現代思維），提供多樣化的介入管道（量表或者諮商）和多樣化形式的協助（量表，但輔以晤談；或者晤談，但加入量表的構念或元素）。第三，優勢諮商中的優勢力量，不只是強弱優勢的組合（Rashid & Seligman, 2013），或是某些優勢、號稱招牌優勢的標籤（Wong, 2006），它更具靈性、意義的以及整體的特性。優勢力量的建立，從開啟、連結到整合，連結不同的優勢特質、影響強弱遠近，也都需要隨著一段段故事開展，透過評估、覺察，才能有更好的整合（Jones-Smith, 2014）。

### （三）優勢中心諮商的未來發展

本研究結果也可以給優勢中心生涯諮商之未來發展上有進一步的參考。本諮商方案的步驟包括：（1）建立關係；（2）評估個人之內外在優勢；（3）發展個人內外優勢；（4）建構理想願景；（5）注入力量與意義感；（6）行動與回饋。從質性研究結果來看，諮商關係的建立，包括理解個案的困頓，仍是重要的基礎，特別是參與者的訪談分析結果提到諮商師的理解、中立客觀的態度對她十分重要。優勢諮商也相當重視個案述說困頓的經驗，對優勢諮商而言，除了理解與靠近之外，也同時是蒐集評估優勢，並且是尋找重新架構的可能性（Jones-Smith, 2014）。此外，如同本研究中的諮商影響經驗結果，從衝突、不一致要能走到成為自己一需求與自己以及世界能有所整合平衡，是需要透過開啟、連結等歷程去探索相關經驗，並非僅是韌力經驗、未來的理想生活、熱情元素、關係意義等一些介入做法的組合即成，也不限於所謂的階段或步驟，必須考量整個諮商的歷程與關係。

本研究結論在於透過質量混合研究，發現優勢取向生涯諮商方法，相對於測驗方法，對提升大學生之生涯召喚、生涯自我效能以及降低憂鬱情緒等，具有立即的實驗效果，但穩定之成效則還需要證實。對參與者的影響經驗包含開啟、連結與整合的不同階段經驗，諮商的助益主要包括中立、客觀不評價、理解、正向等態度因素以及具體之介入因素。屬於靈性取向之生涯召喚概念，可以透過優勢中心實作而提升，優勢中心生涯諮商能提供更具內隱、個人及意義等影響。

## 二、限制與建議

研究限制為參與研究人數較少，兩組人數、性別等稍不平均，使結果推論上可能受到些許影響。兩組雖經過樣本同質性檢驗，可視為同質，但仍可能因為兩組在研究變項前測分數差距，影響了研究結果，像是可能提高了實驗組實驗成效，降低了控制組成效，形成顯著差異。諮商效果可能因6位諮商員因素而有差異，彌補方式是每位諮商員均須從事諮商和測驗

兩組晤談，也不事先告知實驗組與控制組差異，並提供督導，維護個案福祉。質性研究僅訪談一人，所得資料較無法作為完整量化之多元檢證，僅能透過理解此參與者主觀經驗，窺探優勢諮商的影響經驗。訪談距離晤談已相隔10個月，雖有提供逐字稿供參與者回想，仍可能會有記憶失真或遺漏現象，且因時間因素，相關影響也無法證實均來自諮商經驗。

根據研究結果，未來諮商實務上建議：（1）協助個案探索其核心或招牌優勢，可說是協助個案認識自己的做法，可以透過量表或者其它的探索方式獲得回饋，但是若要到連結到不同的生活層面、自我的不同層面，到能夠有更多深入的整合，需要持續的對話探索歷程，無法過於急躁；（2）優勢諮商的核心目標在於協助個體朝向自我各面向有所整合平衡，更能運用於內在的、靈性的以及意義層面的提升，頗值得推廣，並可與其他方法整合運用；（3）生涯召喚可以透過介入而培養，除了諮商外，未來亦可推展到生涯探索等相關課程或團體輔導中，透過系列的提問方法，來提升此方面的覺察。（4）優勢生涯諮商以建立參與者的優勢力量為架構，雖然是生涯諮商，但相關的優勢或者其困擾可能與生活其他面向相關，建議以更為整體的角度來進行實務工作。未來研究建議上，可透過質性訪談了解較沒有成效的參與者相關經驗，所獲得訊息，能對諮商模式建構有更好的回饋。優勢諮商對其他族群的應用，像是老年族群，在意義感與自我整合之助益頗值得探討。而生涯召喚相關研究，包括與其他生涯變項關聯，以及其他不同介入探討亦值得未來發展。

### 參考文獻

- 王玉珍（2013）：靈性取向之生涯發展：生涯召喚與諮商介入研究。行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告（編號：NSC102-2410-H-152-005-MY2）。[Wang, Y. C. (2013). *Spiritually-oriented career development: Career calling and counseling intervention* (Report No. NSC102-2410-H-152-005-MY2). Taipei, Taiwan: National Science Council Research.]
- 王玉珍（2015）：優勢中心生涯諮商對國中學生幸福感與生涯發展之影響研究。《教育心理學報》，46（3），311-332。[Wang, Y. C. (2015). The effectiveness of a strength-centered career counseling in well-being and career development of junior high school students. *Bulletin of Educational Psychology*, 46(3), 311-332. doi: 10.6251/BEP.20140525]
- 王玉珍、吳清麟（2017）：成人生涯召喚量表之編製及其信效度分析。《教育心理學報》，49（1），1-21。[Wang, Y. C., & We, C. L. (2017). Development and validation of a career calling scale for working adults in Taiwan. *Bulletin of Educational Psychology*, 49(1), 1-21. doi: 10.6251/BEP.20160905]

- 田秀蘭、郭乃文（2005）：成人生涯認知量表指導手冊。台北：心理出版社。[Tien, H. S., & Guo, N. W. (2005). *The Adult Career Cognitive Scale*. Taipei, Taiwan: Psychological Publishing.]
- 林以正（2014）：外柔內剛的中庸之道：實踐具自主性的折衷原則。中國社會心理學評論，7，221-235。[Lin, Y. C. (2014). Zhong-youn, an iron fist in a velvet glove: The principle to reach an authentic compromise. *Chinese Social Psychological Review*, 7, 221-235.]
- 金樹人（2011）：生涯諮商與輔導（重修版）。台北：東華書局。[Jin, S. R. (2011). *Career Counseling and Guidance* (3rd ed.). Taipei, Taiwan: Don-Hwa Publication.]
- 張菀玲（2010）：大學生生涯準備之研究—以台灣南部地區大學生就業焦慮感受為例。國立臺南大學諮商與輔導學研究所碩士論文，未出版，臺南。[Chang, W. L. (2010). *The correlation study of occupation anxiety sense within career development readiness for university junior and senior students in South Taiwan*. Unpublished master's thesis. National University of Tainan, Tainan, Taiwan.]
- 梁德馨、陳儀蔓、黃虹瑜（2014）：大學生運動情形與憂鬱傾向之關聯研究—自覺健康及幸福感之中介效果探討。輔仁醫學期刊，12（4），215-225。[Liang, D. X., Chen, Y. M., & Huang, H. Y. (2014). Research on sports associated with depression in undergraduate: A study on the intermediary effect of health consciousness and well-being. *Fu-Jen Journal of Medicine*, 12(4), 215-225. doi: 10.3966/181020932014121204002]
- 黃光國（2004）：儒家社會中的生活目標與角色義務。本土心理學研究，22，121-193。[Hwang, K. K. (2004). Life goals and role obligation in a Confucian society. *Indigenous Psychological Research in Chinese Societies*, 22, 121-193. doi: 10.6254/2004.22.121]
- 廖美淑（2005）：華人社會中男女大學生生活目標、生涯自我效能及親子互動方式之關係。國立臺灣大學心理研究所碩士論文，未出版，臺北。[Liao, M. S. (2005). *Life goal, career self-efficacy and parent-child interaction among college students in a Confucian society*. Unpublished master's thesis. National Taiwan University, Taipei, Taiwan.]
- 劉淑慧（2000）：人生哲學—從華人先哲的論述來看生涯觀。輔導季刊，36（2），1-11。[Liu, S. H. (2000). Philosophy of life—the perspective of Chinese sages on career. *Guidance Quarterly*, 36(2), 1-11.]
- Adams, C. M. (2012). Calling and career counseling with college students: Finding meaning in work and life. *Journal of College Counseling*, 15(1), 65-80. doi: 10.1002/j.2161-1882.2012.00006.x
- Bloch, D. P., & Richmond, L. J. (1998). *Soul work: Finding the work you love, loving the work you have*. Palo Alto, CA: Davies-Black.

- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology, 3*(2), 77-101. doi: 10.1191/1478088706qp063oa
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist, 37*(3), 424-450. doi: 10.1177/0011000008316430
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). *Make your job a calling: How the psychology of vocation can change your life at work*. Philadelphia, PA: Templeton Press.
- Dik, B. J., Duffy, R. D., & Eldridge, B. M. (2009). Calling and vocation in career counseling: Recommendations for promoting meaningful work. *Professional Psychology: Research and Practice, 40*(6), 625-632. doi: 10.1037/a0015547
- Dik, B. J., Duffy, R. D., & Tix, A. P. (2012). Religion, spirituality, and a sense of calling in the workplace. In P. C. Hill & B. J. Dik (Eds.), *Psychology of religion and workplace spirituality* (pp. 113-133). Charlotte, NC: Information Age Publishing.
- Dobrow, S. R. (2013). Dynamics of calling: A longitudinal study of musicians. *Journal of organizational behavior, 34*(4), 431-452. doi: 10.1002/job.1808
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2007). The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior, 70*(3), 590-601. doi: 10.1016/j.jvb.2007.03.007
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2010). The salience of a career calling among college students: Exploring group differences and links to religiousness, life meaning, and life satisfaction. *The Career Development Quarterly, 59*(1), 27-41. doi: 10.1002/j.2161-0045.2010.tb00128.x
- Elangovan, A. R., Pinder, C. C., & McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior, 76*(3), 428-440. doi: 10.1016/j.jvb.2009.10.009
- Fitzpatrick, M. R., & Stalikas, A. (2008). Positive emotions as generators of therapeutic change. *Journal of Psychotherapy Integration, 18*(2), 137-154. doi: 10.1037/1053-0479.18.2.137
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior, 18*(3), 326-339. doi: 10.1016/0001-8791(81)90019-1
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior, 26*(2), 155-176. doi: 10.1002/job.301
- Hirschi, A. (2011). Callings in career: A typological approach to essential and optional components. *Journal of Vocational Behavior, 79*(1), 60-73. doi: 10.1016/j.jvb.2010.11.002
- Hodges, T. D., & Clifton, D. O. (2004). Strengths-based development in practice. In A. Linley & S.

- Joseph (Eds.), *Positive psychology in practice*. Hoboken, NJ: John Wiley and Sons, Inc.
- Hunter, I., Dik, B. J., & Banning, J. H. (2010). College students' perceptions of calling in work and life: A qualitative analysis. *Journal of Vocational Behavior, 76*(2), 178-186. doi: 10.1016/j.jvb.2009.10.008
- Jacobson, M. (2010). Positive psychology for career counselors. *Career Planning and Adult Development Journal, 26*(1), 26-39.
- Jones-Smith, E. (2014). *Strengths-based therapy: Connecting theory, practice and skills*. London, UK: Sage.
- Kosine, N. R., Steger, M. F., & Duncan, S. (2008). Purpose-centered career development: A strengths-based approach to finding meaning and purpose in careers. *Professional School Counseling, 12*(2), 133-136. doi: 10.5330/PSC.n.2010-12.133
- Krumboltz, J. D., & Henderson, S. J. (2002). A learning theory for career counselors. In S. G. Niles (Ed.), *Adult career development: Concepts, issues and practices* (3rd ed., pp. 41-58). Tulsa, OK: National Career Development Association.
- Littman-Ovadia, H., & Steger, M. F. (2010). Character strengths and well-being among volunteers and employees: Toward an integrative model. *Journal of Positive Psychology, 5*(6), 419-430. doi: 10.1080/17439760.2010.516765
- Lopez, S. J., Hodges, T., & Harter, J. (2005). *Clifton Strengths Finder technical report: Development and validation*. Princeton, NJ: The Gallup Organization.
- Park, N., & Peterson, C. (2006). Character strengths and happiness among young children: Content analysis of parental descriptions. *Journal of Happiness Studies, 7*(3), 323-341. doi: 10.1007/s10902-005-3648-6
- Park, N., & Peterson, C. (2010). Does it matter where we live? The urban psychology of character strengths. *American Psychologist, 65*(6), 535-547. doi: 10.1037/a0019621
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of Social & Clinical Psychology, 23*(5), 603-619. doi: 10.1521/jscp.23.5.603.50748
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (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*.

- Broken Arrow, OK: National Career Development Association.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, *55*(1), 5-14. doi: 10.1037//0003-066X.55.1.5
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, *60*(5), 410-421. doi: 10.1037/0003-066X.60.5.410
- Smith, E. J. (2006). The Strength-Based Counseling Model. *The Counseling Psychologist*, *34*(1), 13-79. doi: 10.1177/0011000005277018
- Wang Y. C., & Wu, Q. L. (2016, June). *The effect of a strength-meaning oriented career counseling model on career calling of working adults in Taiwan*. Paper presented at the 2016 global conference of the National Career Development Association, Chicago, USA.
- Wang, Y. C., & Lee, Y. M. (2017). The effectiveness of two positive career counseling modules for working parents in Taiwan. *Journal of Employment Counseling*, *54*(1), 23-37. doi: 10.1002/joc.12048
- Wang, Y. C., & Tien, H. L. (2011). The effectiveness of strength-centered career adjustment model for dual-career women in Taiwan. *The Career Development Quarterly*, *59*(5), 467-479. doi: 10.1002/j.2161-0045.2011.tb00972.x
- Ward, C. C., & Reuter, T. (2010). *Strength-Centered Counseling: Integrating postmodern approaches and skills with practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Weiss, J. W., Skelley, M. F., Haughey, J. C., & Hall, D. T. (2003). Calling, new careers and spirituality: A reflective perspective for organizational leaders and professionals. In M. L. Pava & P. Primeaux (Series Ed.), *Research in Ethical Issues in Organizations: Vol. 5. Spiritual intelligence at work: Meaning, metaphor, and morals* (pp. 175-201). doi: 10.1016/S1529-2096(03)05009-0
- Wong, Y. J. (2006). Strength-Centered Therapy: A social constructionist, virtues-based psychotherapy. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, *43*(2), 133-146. doi: 10.1037/0033-3204.43.2.133

收件日期：106年02月18日  
複審一日期：106年05月09日  
複審二日期：106年12月09日  
通過日期：107年02月26日

## Strength-Centered Career Counseling and Career Calling: The Effect and Affective Experience

Yu-Chen Wang\*

National Taiwan Normal University

For undergraduate students who are going to experience a role transition process from student life to work life, the objective of career guidance and counseling in school is to help these students facilitate self-exploration, job discovery, and employment preparation in order to be better prepared for an unknown future of employment. Being aware of and developing career calling experience are helpful for these young adults to confront and cope with a chaotic and constantly-changing environment. The current study aimed to explore the effect of strength-centered career counseling on improving career calling experience and the affective experience of career calling. The study used a mixed-methods research design. The quantitative study explored the effect of strength-centered career calling on improving career calling experience and career self-efficacy and reducing depression of undergraduate students. The participants were 28 undergraduate students in Taiwan, 7 men and 21 women, whose average age was 21.54 (SD = 0.98). The participants were randomly assigned to an experimental group and a control group. The former received strength-centered counseling treatment and the latter took tests. Both groups completed the career calling scale for college students, career self-efficacy scale, and depression tendency scale before, immediately after, and 40 days after treatment. The collected data were analyzed via nonparametric statistics.

The results indicated that the strength-centered career counseling treatment had a great effect on improving participants' overall career calling experience and career self-efficacy. The qualitative study aimed to understand the affective experience and enablers of the counseling in participants in the strength-centered career counseling treatment. The participant was a senior undergraduate student at the age of 22. The study designed an interview outline and conducted three interviews. The thematic analysis concluded that affective experience was involved with several processes including initiation, connection, and integration. Enablers were induced into two

---

\* Corresponding author: Yu-Chen Wang, e-mail: yujen.psy@gmail.com  
doi: 10.3966/172851862018080052002

categories as attitudes and intervening factors within which were several themes.

The quantitative results of this study indicated that strength-centered career counseling effectively and immediately promoted career calling experience of the participants and this finding corresponded to some previous studies. Besides, studies in the past reported that strength counseling was effective in promoting individuals' happiness and well-being. This indicates that the strength-centered counseling may be significantly more effective in the influence on implicit, spiritual, and meaning dimensions in life of individuals. The value of the current study is to confirm that the strength-centered career counseling treatment had an effect on improving undergraduate students' career calling experience and their career self-efficacy. Hence, we put forward some suggestions for the practice of strength-centered counseling that: (1) The core target of strength-centered counseling is to help individuals integrate and balance all self aspects and apply which to promote inner, spiritual, and meaning dimensions in life. We suggest promoting and integrating strength counseling with other counseling approaches for enhanced effectiveness. (2) We suggest helping individuals to explore their core or signature strengths and link which to different life dimensions and to different selves. This process requires more exploration processes via dialogues to identify and magnify individuals' strengths in more depth. (3) Career calling experience can be fostered through counseling intervention. In addition to administering strength-centered career counseling treatment, we propose that school courses or group guidance that are related to career exploration may adopt a series of questioning techniques to assist individuals in raising the awareness of career calling experience. Also, from this study we can learn that strength-centered career counseling treatment may significantly improving career calling experience of individuals. We suggest that in future, practitioners may apply strength-centered career counseling treatment to the groups with different backgrounds as well as try to undersand its following effectiveness in them.

**Keywords:** Career calling, strength-centered career counseling, undergraduate student.