

員工協助方案本土化的研究策略

王智弘

摘要

員工協助方案本土化是華人員工協助方案專業發展的重要議題與方向，這不只是可呼應心理學本土化與社會科學本土化的運動，更是員工協助方案在華人世界落地生根的重要過程。員工協助方案的本土化是要將華人的文化傳統和在地生活經驗與現代的員工協助方案專業相結合，建立含攝華人文化的員工協助方案專業，其中會包含在地化（*localization*）的過程以及本土化（*indigenization*）的探索。本文嚐試以心理學本土化與社會科學本土化的經驗與觀點，試想員工協助方案本土化可能發展路徑與策略。

透過對心理學本土化與社會科學本土化的發展方向、目標與策略的取法，本文提出員工協助方案本土化的研究方向是：借鏡歷史、確認主題與建立方法；員工協助方案本土化的研究目標是：外學引入的在地化、文化融合的本土化與文化繼承的本土化；員工協助方案本土化的研究策略是：理念探索、理論建構與研究驗證。最後並指出華人本土員工協助方案專業人員如何安身立命，以走出具華人文化特色的本土化員工協助方案專業領域。

關鍵詞：心理學本土化、社會科學本土化、員工協助方案本土化、含攝文化

王智弘* 國立彰化師範大學輔導與諮商學系（ethicgm@gmail.com）

員工協助方案本土化是華人員工協助方案專業發展的重要議題與方向，員工協助方案如何本土化？可借鏡心理學本土化與社會科學本土化運動的經驗，以作為員工協助方案本土化的重要思考路徑與策略。何謂本土？本是文化傳統，土是在地生活世界與經驗，而員工協助方案的本土化核心思考路徑即是可進行如何含攝華人文化的員工協助方案研究（王智弘，2017），此可參考文化心理學的原則：「一種心智，多種心態」(One mind, many mentalities)（黃光國，2011；Hwang, 2005; Shweder, et al., 1998），既要涵納共同的心智結構，也要能掌握特殊的文化心態，建立既是普世的，也是華人的員工協助方案學術領域與實務理論。

這不只是可呼應心理學本土化與社會科學本土化的運動，更是員工協助方案在華人世界落地生根的重要過程。員工協助方案的本土化科學習社會科學本土化的做法，透過將華人的文化傳統和在地生活經驗與西方的員工協助方案專業相結合，以建立含攝華人文化的員工協助方案專業，並透過積極的進行員工協助方案的在地化努力（localization）與本土化（indigenization）經營（王智弘，2017）。本文嚐試取法心理學本土化與社會科學本土化的經驗與觀點（王智弘，2017），試想員工協助方案本土化的可能發展路徑與策略，依此思路，本文提出員工協助方案本土化的可能研究方向是：借鏡歷史、確認主題與建立方法；而員工協助方案本土化的可能研究目標是：外學引入的在地化、文化融合的本土化與文化繼承的本土化；員工協助方案本土化的可能研究策略是：理念探索、理論建構與研究驗證。

員工協助方案本土化的可能研究方向是（王智弘，2014，2017；王智弘、劉淑慧、孫頌賢、夏允中，2017；李瑞玲，1993）：1.借鏡歷史：以現代員工協助方案的角度回顧過往的歷史與文化，以進行員工協助方案的歷史研究，以善用文化智慧，作為探討員工協助方案本土化研究議題的借鏡；2.確認主題：著眼於本土文化的特性以創新員工協助方案的研究主題，或與先前現代員工協助方案的研究主題連結，就華人傳統文化與在地生活經驗的觀察與研究，進行東西方員工協助方案研究的比較與對接；3.建立方法：運用現有的研究方法進行員工協助方案本土化研究，或基於文化適切性與創新研究主題的考慮，創造適用於本土與全球的員工協助方案研究方法。

員工協助方案本土化的可能研究目標是（王智弘，2016，2017；王智弘等，2017）：1.外學引入的在地化（localization）：將外來的現代員工協助方案理論與實務，加以在地化的轉譯與修正，以能適用於本地的人們，也就是西學引入的本土化；2.文化融合的本土化（acculturative indigenization）：將源自於西方文化的現代員工協助方案理論與實務，結合華人的文化傳統與在地生活經驗即能晉升到本土化的層次，而能更適用於華人身上，也就是中西合璧的本土化；3.文化繼承的本土化（enculturative indigenization）：在本地員工協助方案發展成熟的基礎下，本地的員工協助方案專業人員能由繼承自文化傳統與植基於在地生活經驗的本土文化出發，創建植基於本土文化的現代員工協助方案理論與實務，以服務在地人們，並對外地專業也有所啟發，也就是自地發展的本土化。

員工協助方案本土化的可能研究策略，也就是從事員工協助方案研究的可行進程包含了以下三個階段（王智弘，2014，2017；王智弘等，2017；黃光國，2009，2013）：1.理念探索：善用東方哲學中傳統智慧為題材，並以西方科學哲學的知識論為基礎，以巧妙選擇合適的文化內容與研究方法進行員工協助方案本土化研究；2.理論建構：進行既能代表全球普世心智，又能代表華人文化心態的員工協助方案本土化理論建構；3.研究驗證：進行能驗

證員工協助方案本土化理論的實徵研究，以確認其學術基礎與實務應用的價值。

社會科學本土化主張不宜追隨西方、不宜抄仿傳統，而是善用西方社會科學專業知識與華人文化傳統智慧，才能開創出有革命性的、嶄新的、有華人智慧與西方知識的華人本土社會科學，既不宜仿西、也不宜復古，而是要走中西會通的創新之路（王智弘，2017），這既然是社會科學本土化應走的路，也應該是員工協助方案本土化可能的路。而要從事含攝華人文化的本土化工作，學者必須從生活當中去體會華人文化中的生命之道，從文化的根、建立自己的生活方式，建立一種現代的華人文化生活型態（王鎮華，2017），能置身於華人文化氛圍之中，方能以全新的思維發展出嶄新與現代化的華人本土社會科學，並持續與西方學術界交流與對話（王智弘，2017）。這也就是本土化工作精微之處，需要全人身心的投入，不只是學術與實務的工作，也是生命與生活的工作，值得我們在推動員工協助方案本土化時加以參考與省思。

本期刊物是「員工協助方案本土化」專刊，並以員工協助方案專業倫理之本土化為例，主題論文是王智弘與施丁仁所撰寫的：「探討員工協助方案倫理的本土化：華人員工協助方案倫理守則芻議」，並由兩位員工協助方案的專家學者張德聰博士與王精文博士對此文撰寫了回應文章：「對探討員工協助方案倫理的本土化：華人員工協助方案倫理守則芻議之回應（I）」與「對探討員工協助方案倫理的本土化：華人員工協助方案倫理守則芻議之回應（II）」，並再由主題論文作者做出回應：「員工協助方案本土化：由倫理開始」，由於專業倫理深受文化因素所影響，員工協助方案要推動本土化，確實有必要以倫理先行，員工協助方案在華人世界越來越風行，本土化是必然的發展趨勢，本刊的嚐試希望能起到拋磚引玉的作用。

參考文獻

- 王智弘（2014）。推動亞洲與華人的本土諮商心理學。《台灣心理諮商季刊》，6（4），vi-viii。
- 王智弘（2016）。本土諮商心理學的目標。《台灣心理諮商季刊》，8（4），vii-x。
- 王智弘（2017）。從心理學本土化到社會科學本土化：本土社會科學研究的可能發展方向、目標與策略。《本土諮商心理學學刊》，9（3），vi-x。
- 王智弘、劉淑慧、孫頌賢、夏允中（2017）。文化脈絡中的危機、轉機與復原力：本土諮商心理學研究的方向、目標與策略。《中華輔導與諮商學報》，50，1-28。
- 李瑞玲（1993）。台灣心理學研究之本土化的回顧與展望。《本土心理學研究》，1，89-119。
- 黃光國（2009）。《儒家關係主義：哲學反思、理論建構與實徵研究》。台北：心理。
- 黃光國（2011）。論「含攝文化的心理學」。《本土心理學研究》，36，79-110。
- 黃光國（2013）。《社會科學的理路（第三版）》。臺北：心理。
- Hwang, K. K. (2005). A philosophical reflection on the epistemology and methodology of indigenous psychologies. *Asian Journal of Social Psychology*, 8, 5-17.
- Shweder, R. A., Goodnow, J. J., Hatano, G., Levine, R. A., Markus, H. R., & Miller, P.

J. (1998). The cultural psychology of development: One mind, many mentalities. In W. Damon (Ed.), *Handbook of child psychology* (5th ed.), Vol. 1 (pp. 865-937). New York: Wiley.

Research Strategy for Indigenization of Employee Assistance

Programs

Chih-Hung Wang

Abstract

The indigenization of Employee Assistance Programs (EAPs) is an important direction in the development of Chinese EAPs. This is not only a movement that echoes the indigenization of psychology and the indigenization of social sciences, but also an important process for EAPs to take root in the Chinese region. The indigenization of the Employee Assistance Programs is to combine the Chinese cultural tradition and local life experience with the modern EAPs to establish EAPs including Chinese culture.

It will include the process of localization and the exploration of indigenization. This paper attempts to use the experience and viewpoints of indigenization of psychology and indigenization of social sciences, and imagine the possible development path and strategy of indigenization of EAPs.

This article attempted to use the indigenization of both psychology and social sciences to explore EAPs indigenization by examining potential development in the directions, goals and strategies in EAPs indigenization and indigenous EAPs. The proposed research direction of indigenous EAPs included historical reference, theme confirmation and method formulation. The research objectives included localizing the introduction of foreign studies and indigenizing the combination of Chinese and Western indigenization of cultural inheritance. Research strategies included concept exploration, theoretical construction and research verification. The conclusion indicated that Chinese native EAPs scholars should develop their personal way of life based on cultural roots while cultivating a new and modern Chinese indigenous EAPs that encompasses new thinking.

Keywords: psychology indigenization, Employee Assistance Programs indigenization, indigenous psychology, indigenous Employee Assistance Programs, culture-inclusive

Chih-Hung Wang* Department of Guidance and Counseling, National Changhua University of Education (ethicgm@gmail.com)