心理科学进展 2010, Vol. 18, No. 10, 1567–1573
Advances in Psychological Science

职业生涯背景行动理论及其方法的述评

曲可佳 [1,2] Richard A. Young[3] 邹 泓 [1] 余益兵 [4]
([1] 北京师范大学心理学院发展心理研究所, 北京 100875) ([2] 辽宁师范大学教育学院心理系, 大连 116029)
([3] Faculty of Education, The University of British Columbia, Canada) ([4] 安徽农业大学人文社科学院心理学系, 合肥 230036)

摘 要 背景行动理论是职业生涯研究中的新理论。此理论以人类职业行动为基本研究单位, 认为: (1)人类的职业行动在本质上都是意向性和目标指向的; (2)应在日常生活中了解人们的职业观念、解释和选择; (3)职业是社会建构的。行动–项目质性方法基于此理论产生, 从外显行为、内在过程和社会意义三方面收集职业行动的完整信息。背景行动理论对职业行动、发展过程及社会意义的认识为职业生涯研究提供了新的理论视角。

关键词 职业行动; 职业生涯; 背景行动理论; 行动–项目方法
分类号 B849

背景行动理论(Contextual Action Theory)是近年来职业生涯研究领域中出现的一个新理论(Savickas, 2001; Zunker, 2002), 由于其对职业发展背景的重视, 而受到研究者的关注。此理论从建构主义(Young, Valach, & Collin, 2002)的哲学视角出发, 在行动理论(Action theory)基础上发展而成。背景行动理论的主要关注点在于个体与其发展背景的关系, 认为两者是不可分割的整体(Zunker, 2002), 强调对于个体职业发展的理解, 不能脱离其发生和存在的生活背景, 职业探索、决策和发展是个体与社会背景中重要他人共同建构的过程。基于此观念, 背景行动理论使用相应的研究方法, 行动–项目方法, 在情境中认识和研究人们的职业发展。然而, 虽然背景行动理论产生于职业生涯领域, 但一些概念却又超乎这一领域之外。本文并未涉及这一理论在心理学其他范畴内的研究, 主要着眼于背景行动理论及其研究方法在职业生涯领域中的应用。

1 理论背景

行动理论是心理学中研究行动的一个概念框架, 其核心观点强调知识和意义是通过行动引起并且构建的(Ponterotto, 2005)。背景行动理论在此基础上产生, 并发展出以下观点:

首先, 背景行动理论认为人类的职业活动在本质上都是具有意向性和目标指向的(goal-directed) (von Cranach & Valach, 1983)。这一理解是基于解释学的角度, 即把人看做是一个自我负责, 意义赋予并具有主体性的个体, 他们既可以给自己的职业赋予意义, 也能够掌控和决定自己的职业生涯发展。

其次, 行动理论强调我们对自己、他人或者所生活的世界及经验的建构和意义解释(Young & Valach, 2004)。背景行动理论认为, 研究者应在日常生活中建构一种研究框架, 在此框架中去了解人们是如何认识、解释和选择职业并给这些行动赋予意义的(Stead & Young, 2007)。职业生涯是个体自我构建的有叙事意义的概念, 个体不仅能够解释自己曾经是什么样子, 还可以建构自己希望的样子, 这些叙事为个体的职业解释带来了整体性、目的性和意义(McAdams, 1995; Savickas, 2001)。

最后, 人类的职业行动需要从社会意义的角度来考虑, 个体的职业发展与其发生的背景是一个整体。在这个背景中, 个体与他人共同参与职业目标的制定和发展过程。除行动者之外, 与其有相关行为的同伴也是这一职业发展过程的重要主体和参与者, 他们对于职业发展的感知、解释和归因是这一过程不可分割的一部分(Young, Valach, & Domene, 2005; Zunker, 2002)。

收稿日期: 2009-12-25
通讯作者: 邹泓, E-mail: hongz@bnu.edu.cn

2 理论框架

背景行动理论以职业行动为基本单位，围绕行动的角度、行动组织的水平和系统三方面来构建这一理论的框架，形成行动分析的三维概念。在这一框架中，研究者对职业行动进行分解和分析，并引入了纵向的时间概念来介绍职业生涯过程的形成和发展。

2.1 职业行动的视角

此理论认为，职业行动可以从三个视角获得——外显行为(external behaviors)、内部过程(internal process)和社会意义(social meaning)，三方面以一种整体的形式存在(Young et al., 2005)。外显行为是指外部的、可观察到的言语行为(verbal behavior)及非言语行为(non-verbal behavior)，如特殊的词语或者语言变化组成的问题、个体的身体姿势、位置距离、面部表情和动作等，这些特定的要素组成了日常生活中的各种职业行动。行动的内部过程指引导并伴随职业行动而出现的认知和情绪过程(emotional processes)，虽然这一过程只能为个体所感知，但却通过外显行为而得以表现。内在的情绪过程能够有效地激发相应的职业行动，并为这一行动过程创设了新的情境和意义(Young, Paseluikho, & Valach, 1997; Valach & Young, 2004)。最后，行动的社会意义是指在个体与他人的社会交往或行动发生的社会背景中来理解职业行动的目标，意图及其他一些特征。职业行动产生于背景和关系之中，不仅是个体概念，也是具有社会意义的概念(Young et al, 2002)。

2.2 职业行动组织的水平

背景行动理论认为职业行动是在不同水平上进行组织的活动。职业行动在三个水平上进行组织：基本要素(elements)、功能性步骤(functional steps)及行动目标(goals)，这其实是与行动的三个角度相对应的，不同的是，职业行动水平的组织更强调职业行动的过程性和发展性。其中，行动要素包括组成基本行为的身体、心理及环境资源、个体所拥有的技能和习惯等(Young et al, 2002)。这些行为以不同方式构成了日常生活中的职业行动。当某个特定的言语行为与非言语行为以某一种形态呈现时，就能够表达或者达到说话者的兴趣、意图或者目标，这就是功能性步骤。也就是说，功能性步骤是指个体为实现某种职业目标而采取的一系列活动或者特定的方法，所表现的是行动之间的衔接、变化及前后顺序。职业行动目标是职业行动所指向的状态，代表了个体所采取的职业行动过程的意义(Young, Valach, & Collin., 1996, 2002; Young et al., 2005)。

2.3 职业行动的系统

职业行动的系统除包括职业行动(action)外，还包括职业项目(project)和职业生涯(career)，是三者嵌套关系的组合，涵盖了时间概念的意义(Young et al., 2005)。职业行动在前面已有所介绍。当一些不同的职业行动在一段时间内都有共同的目标时，我们就可以把其看做一个是职业项目。同样，当职业项目在很长的一段时间内都存在，并且在个人的生命中占有重要位置时，我们把其称作职业生涯(Young & Valach, 2008)。职业行动、项目和生涯把行动、计划、目标联系为一个过程、使我们能够认识到职业发展过程的连续性和长期性。有一点需要阐明，即职业行动包括个体行动(individual action)和共同行动(joint action) (Young et al, 2002)。共同行动是指一群人在实现共同目标或者参与共同事件的过程中的意向性行为，它脱离了心理学中的单向关系模型，转而强调社会背景及社会意义构建的重要性(Young et al., 2005)。个体的职业行动很多时候都是个体与其重要他人共同构建的过程，存在于日常生活的认识和社交环境中。可见，职业行动的系统是一个动态有机的系统。职业行动、项目和生涯之间的关联既体现了时间概念上的联系，也强调了背景的重要性，这种看待职业生涯的视角为职业指导及评价提供了新的内容和思路(Young & Valach, 2008)。

与强调职业发展阶段、职业选择特点及影响因素等理论不同的是，背景行动理论把职业生涯的研究带到了一个相对微观的层面，以日常生活中的行动为基点，深入到职业生涯的内部过程之中去认识、描述并解释这一发展轨迹。这不仅能够解释许多我们尚未了解的职业探索、决策和发展的内在原因及动态过程，也为我们提供了一种新的看待问题的理论视角，引发更多潜在的思考和研究。

3 行动–项目方法(Action-Project Method, APM)

APM 是 Young, Lavach 和 Domene (2005) 在

背景行动理论基础上使用的一种质性研究方法。遵循背景行动理论的基本观点, APM 在研究个体的职业生涯发展中, 把个体与其职业发展的背景视为一个整体, 因此研究被试不仅包括被研究者本人, 其成长背景中的重要他人作为其职业发展的参与者, 也构成被试群体的一部分。具体来说, APM 意在从外显行为、内在过程和社会意义三方面收集关于人类职业行动的完整信息, 并在此基础上, 获得跨时间的、连续的职业发展项目(Valach & Young, 2002; Valach, Young, & Lynam, 2002)。这一过程体现在一系列的数据收集和资料分析程序中。

3.1 数据收集

数据收集分为三个阶段, 分别是初始对话(initial conversation)、追踪阶段(Monitor Procedure)和最后的对话及访谈阶段(Final conversation and interview)。在初始对话中, 研究者邀请被试双方就某一话题展开谈话, 同时进行录像。随后, 每个被试分别与一位访谈者一起回放这段对话的录像, 即自我面对程序(Self-confrontation procedure), 每次回放 1 分钟左右, 被试报告在这段对话中出现的想法和感受(Young, Marshall, Domene, Graham, Logan, Zaidman-Zait, Mart, & Lee., 2008)。自我面对技术的使用意在获取被试在访谈过程中没有及时提供和意识到的信息, 深入了解被试的内部心理过程及情绪反应(Josselson, 2006)。对于自我的录像观察有助于个体产生主体性意识, 认识到自己是职业行动和发展的建构者和意义赋予者(Young , Valach, Dillabough, Dover, & Mattes., 1994; Valach, Michel, Dey, & Young., 2002)。随后的 3 到 6 个月内, 研究者对每个被试进行追踪, 包括两周一次的电话访谈和被试自我监督表格(self-monitoring form)。只要被试参与到与其职业发展项目相关的对话或者活动时, 都需要填写这个表格。追踪意在日常生活情境及关系中研究个体的职业生涯项目和行动。追踪过程结束后, 研究者与被试再次会面, 除继续上次对话内容并使用自我面对技术外, 还会就此阶段中个体职业生涯发生的变化或遇到的问题进行讨论。

3.2 资料分析

研究者需要分析研究过程中的所有资料, 包括被试的对话及自我面对资料的录像及文字转录、电话访谈和被试的自我监督表格等。具体来说, 资料分析包括个案内分析(within-case analysis)和个案间分析(cross-case analysis)两部分。

个案内分析的重点是被试对话资料中的职业行动, 同时以录像、电话访谈、自我监督表格及自我面对程序资料为参考。个案内分析通过自上而下(top-down)和自下而上(bottom-up)两种程序依次进行。自上而下的分析意在确定整个资料的意向性和框架, 及整个行动或项目的总体目标, 在此基础上, 研究者展开自下而上的分析, 通过编码确定职业行动的基本要素, 并在此基础上确定个体要达到的目标(个人/共同目标)及为达到此目标而使用的功能性步骤。这些分析过程使得研究者深入到被试的资料之中去理解被试的整个行为系统, 保证了研究的真实性和深入性。虽然每个个案的职业项目都有独特性, 然而在某些情境之中, 某一个案的问题在其他案例中也会出现, 表现为典型的主题(theme)。这就涉及到跨案例分析, 跨案例分析能够为职业项目提供一些个案内分析所无法提供的信息, 了解某一现象在某一群体或某一时间段的特定表现形式(Young et al., 2005)。

综上所述, 此方法在资料收集上紧密围绕背景行动理论的基本观点。其中, 录像记录及研究者对于被试的自然观察(naive observation)是收集外显行为的有效方法; 对于被试内部过程的了解通过访谈及自我面对程序来完成。同时, 追踪及自我面对程序中, 被试对于访谈过程中的行为和想法所做的解释和评论, 都是社会意义信息的重要来源。这种问题中心, 而非方法中心的资料收集所提供的信息更接近客观生活。即便如此, 研究者认为, 如果能通过其他途径来收集这三方面信息也未尝不可, 只不过在迄今为止的尝试中, 这种方法还是收集这些资料的最好方法。需要注意的是, 职业生涯的长期性使得在实际研究中获得此类资料具有一定难度, 因此当前研究中, 所获得的信息几乎都是在职业行动的项目水平上采集的(Young et al., 2008)。

4 基于背景行动理论的相关研究

基于背景行动理论, 研究者展开了一系列关于青少年职业生涯发展的研究。这些研究从一个更为深入的视角, 对理解职业生涯发展提供了新

的信息，对职业心理咨询有重要启示。

4.1 青少年职业发展共同行动

青少年的职业发展是一种共同行动，这既体现在亲子之间(Young, Marshall, Domene, Arato-Bolivar, Hayoun, Marshall, & Zaidnam-Zait, 2006; Duschesne, Ratelle, Larose, & Guay, 2007)，也存在于同伴关系中。研究者使用 APM 对青少年职业发展中的亲子共同行动进行研究，发现在这种共同行动之中存在三种主导行动模式：探索模式(exploration)、探索与对抗模式(exploration and struggle)，以及协调与探索模式(negotiation and exploration)。在探索模式中，亲子的共同目标是支持并促进子女对职业兴趣的探索，这体现在一系列从属行动中，如衡量潜在的职业发展可能性、一起谈论特定职业可利用的资源及信息、父母考虑可提供的支持等。探索与对抗模式代表的是一种不良的共同行动模式，父母虽然关注与子女教育和职业相关的问题，但双方却可能在如何实施等事情上存在争议。协调和探索模式是有序的共同行动。虽然亲子双方在职业发展问题上有不同见解，但通过信息交流、回顾过去经验或者询问等方式可以确定教育及职业的发展目标和计划(Young, Valach, Paseluikho, Dover, Mattes, Paproski, & Sankey, 1997)。此外，研究也发现，同伴在青少年职业发展中有独特作用(Young, Antal, Bassett, Post, Devries, & Valach, 1999)。研究者使用 APM 对青少年教育和职业探索进行研究发现，在同伴背景中，青少年通过以下方式对未来的职业发展进行思考和选择：探索、提出设想(formulating)、挑战(challenging)和确认(validating)。探索是指青少年对职业可能性与未来目标等信息的主动思考，包括个体对自己的兴趣及其在教育和工作经验中的发展、及社会影响的认识和了解。提出设想指个体与同伴一起确定、明晰和陈述未来的发展规划。挑战通常是青少年根据自己的价值体系而对同伴产生责问，这种挑战代表了一种对于自我价值和信念的主张。确认主要是通过鼓励、移情和肯定而达成。研究表明，同伴之间通常彼此鼓励并肯定对方对个人兴趣的追求，而与之相反，这些兴趣常被父母所忽视或强迫。

4.2 家庭职业发展项目

在对职业发展共同行动基础上，研究者进一步展开家庭职业发展项目(Family Career Develop Project)的研究(Young et al., 1997; Young, Ball, Valach, Turkel, & Wong, 2003)。研究者使用 APM 对 6 对华裔加拿大家庭进行研究，发现家庭职业发展项目围绕以下三方面展开：职业兴趣、职业选择和个人发展。在这三个主题下的家庭职业发展项目有以下特点：父母影响(parental agency)、共同目标、目标和步骤的协调、亲子交流和个体化发展。具体说，一方面，父母对于青少年职业发展的期望和教育观念在一定程度上引导并确定了家庭的职业发展项目(Vignoli, Croity-Belz, Chapeland, de Fillipis, & Garcia, 2005)，但另一方面，研究资料也证明，这是一个共同建构的项目。在关于未来发展的兴趣、目标和实现途径等问题上，青少年对父母所设定的职业发展目标所持有的态度非常重要。此外，职业发展项目嵌套于文化项目和亲子关系项目之中，对教育成就的追求，父母的尊重，家庭的重要性、孝顺等特点在华裔家庭职业发展项目中有明显体现。

4.3 成人转变期(Transition-to-Adulthood)的职业发展

向成人期转变是青少年期的重要任务。背景行动理论把这一转变看做是一系列跨时间的目标指向的行动，由青少年及其重要他人共同参与和建构(Schultheiss, Kress, Manzi & Glasscock., 2001; Young, Marshall, Valach, Logan, Zaidman-Zait, & Graham., 2007)。该研究使用 APM 对 20 对亲子进行研究，探索青少年后期的职业生涯发展，尤其是从学校向学校后生活(post-school)的转变，如进入大学、开始工作、成为父母、经历失业及参与社交活动等。结果发现，青少年向成人期转变的项目包括职业促进(career promotion)、管理权转变(governance transfer)和亲子关系过程(parent-youth relational processes)三个项目。其中，职业促进主要体现在目标水平，即亲子在促进青少年的教育和职业发展中，所追求的一系列连续的相关目标，包括与从高中向学校后教育(postsecondary education)转变相关的目标；与特定职业发展相关的目标；获得与教育及职业发展相关的生活经验和技能的目标。管理权的转变和职业发展嵌套于亲子关系项目之中。积极的关系模式可以促进亲子对于管理权转变项目的参与，也使得家庭在青少年教育和职业中的

功能得以发挥，反之亦然(Blustein, Schultheiss, & Flum, 2004; Richardson, 2004; Kenny, & Bledsoe, 2005; Young et al., 2008)。

可见，与当前研究相比，背景行动理论框架内的研究更关注过程性信息的获得，以及对职业生涯过程动态性和丰富性的解释。这种研究范式不仅认识到职业生涯发展中的个体差异，充分挖掘了这一轨迹发展的内在信息，也有助于研究者更具针对性的指导和促进青少年的职业生涯发展。

5 评价与展望

5.1 职业生涯概念的重新理解

作为一个新的理论取向，背景行动理论把职业行动作为研究的基本单位，强调个体的职业行动、项目和生涯都是意向性和目标指向的过程，这为我们提供了一个看待问题的新视角。在这一视角下，职业生涯的过程性本质得以明显体现，不仅在终生发展的过程中，还深入到日常生活的微观行动中去考察这一特征。因而，对这一过程的描述既有长期的轨迹，也包括个体特定的职业行动。此外，对于个体职业发展的认识是置于背景和关系之中的，对于影响因素的考察没有局限于程度和方向上的了解，而是关注这一影响的内在变化，捕捉这一动态过程的组织和发生。这也为职业指导和教育提供了更多干预的机会和能力，使其基于个体的职业发展特点，提供有针对性的指导。可见，背景行动理论所强调的概念紧密结合人类的真实经验，对职业行动和生涯发展重新认识，引发了更多的关于人类行动的思考。

5.2 APM 质性研究信度的借鉴意义

质性研究方法是否具有可信性一直是研究者关注的问题。资料收集的精确性以及能否与现实或他人的研究结论一致，成为这类方法被质疑的主要原因。Lincoln 和 Guba (2000) 提出评价质性研究方法是否真实可靠的两个标准为研究者所认可：一是方法应用中是否有严格的使用程序；一是研究提供的解释在何种程度上能够进行合理的推论。关于第一点，APM 通过严格的程序来确保其有效性。从编码手册确定，到文字转录，以及报告撰写，这个过程不仅经过研究组成员的多次讨论审核，并且都有被试的参与。这既保证了研究结果是符合被试自身经验的，也避免了方法因某个研究者的主观偏好而出现偏差(Young et al., 2005)。其次，背景行动理论强调在日常生活经验中探讨人类行为。APM 从基于生活背景的访谈到日常生活事件的追踪，以及被试在自我面对过程中对内在过程的反思，所获得的资料都立足于被试的生活事实，反映了这一连续的过程，具有很高的解释性。这种对实际行为实时的记录使得研究的生态效度得以保证(Young et al., 2005)。可见，APM 的实施和使用对我们使用质性研究方法都产生了一些可供借鉴的经验。

5.3 在职业咨询领域的应用

心理咨询是一个咨询师和来访者共同建构的复杂过程(Young et al., 2005)。背景行动理论及其方法，在职业咨询领域的理论视角和具体咨询技术中，有很大的发展空间(Smith, 2006)。首先，背景行动理论把咨询过程看做一个目标指向的共同行动，而非咨询师或来访者单方的事情。这一方面有助于咨询师重新审视和调整自己在咨询中的角色；另一方面也有助于咨询双方以新的眼光看待来访者的地位。来访者不再完全是被帮助的对象，也是一个具有主动性的个体，能够构建自己的人生经验，是咨询过程重要的目标实现者和参与者。此外，自我面对技术的应用提供了一种对咨询过程进行深入思考和反思的途径。自我面对技术有助于咨询师和来访者更好的认识自己在当时情境下的情绪和想法，捕捉到一些很容易丢失的信息，提高了咨询的深度、广度和丰富性，这一点在一些研究中已得以证实(Valach et al, 2002; Popadiuk, Young, & Valach, 2008)。

5.4 背景行动理论的不足

作为一个新的理论和方法，背景行动理论既为职业生涯领域的研究提供了新的视角，也同样有很多发展的空间。该理论的研究强调职业行动、项目和生涯三个水平的系统，尤其是职业生涯水平的研究，更是有助于我们认识这一长期和连续过程的发展轨迹及影响因素，为职业咨询和指导提供借鉴，加深对这一领域的理论认识。然而可惜的是，迄今为止所展开的绝大部分研究都集中于行动和项目水平，无法提供生涯水平上的丰富资料。此外，目前大多数的研究都是以青少年为被试，研究的关注点也是就业准备期间的职业探索，而对其他群体职业选择、决定和发展等职业生涯领域的多方面内容，该理论并没有更进一步的探讨。因此，填补这些研究空缺，扩展此

领域的研究范围是未来研究的方向。

同样, 作为研究方法的 APM 也存在一些不足。其一就是, APM 可能对个体的职业行动发展过程起到了干预作用(Young. et al., 2003)。从初次访谈中目标的确定, 到之后的追踪阶段, 被试可能会有意识的去思考这方面的问题, 这在某种程度上对这一过程起到了干预作用。此外, 与其他观察研究一样, 被试之间在实验室中可能表现的更为合作, 而且也会存在由于录像而表现不够自然的现象。最后, 由于追踪过程在家中进行, 因此很多程序可能并不如预期的那样进行, 这使得这一阶段的可靠性不能完全得到保证。

综上, 背景行动理论对个体职业行动、发展过程及背景在其中作用的重新审视, 对于理解职业生涯问题产生独特贡献。从目标指向和社会意义的角度认识职业行动、从情境和关系的视角看待职业发展, 都为我们认识职业生涯的内涵提供了新的思路。与之相对应的方法 APM, 也从一个质性研究的角度, 提供了关于人类职业行动的大量信息, 鼓励了职业领域研究的多样性与丰富性。

参考文献

Blustein, D. L., Schultheiss, D. E. P., & Flum, H. (2004). Toward a relational perspective toward a psychology of careers and working: A social constructionist analysis. *Journal of Vocational Behavior, 64,* 423–440.

Duschesne, S., Ratelle, C. F., Larose, S., & Guay, F. (2007). Adjustment trajectories in college science programs: Perceptions of qualities of parents' and college teachers' relationships. *Journal of Counseling Psychology, 54,* 62–71.

Josselson, R. (2006). Narrative research and the challenge of accumulating knowledge. *Narrative Inquiry, 16(1)*, 3–10.

Kenny, M. E., & Bledsoe, M. (2005). Contributions of the relational context to career adaptability among urban adolescents. *Journal of Vocational Behavior, 66,* 257–272.

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (2000). Paradigmatic controversies, contradictions, and emerging confluences. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (2nd ed., pp. 163–188). Thousand Oaks, CA: Sage.

McAdams, D. P. (1995). What do we know when we know a person? *Journal of Personality, 63*, 365–396.

Ponterotto, J. G. (2005). Qualitative research in counseling psychology: A primer on research paradigms and philosophy of science. *Journal of Counseling Psychology, 52*, 126–136.

Popadiuk. N., Young. R. A., & Valach. L. (2008). Clinical perspectives of the therapeutic use of the self-confrontation procedure with suicidal clients. *Journal of Mental Health Counseling, 30*(1), 14–30.

Richardson, M. S. (2004). The emergence of new intentions in subjective experience: A social/personal constructionist and relational understanding. *Journal of Vocational Behavior, 64,* 485–498.

Savickas, M. L. (2001). Toward a comprehensive theory of career development: Dispositions, concerns, and narratives. In F. T. L. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology* (pp. 305–329). Mahweh, NJ: Erlbaum.

Schultheiss, D. E. P., Kress, H. M., Manzi, A. J., & Glasscock, J. M. J. (2001). Relational influences in career development. *The Counseling Psychologist, 29,* 214–239.

Smith, E. J. (2006). Strength-based counseling model. *The Counseling Psychologist, 34,* 13–79.

Stead, G. B., & Young, R. A. (2007). Qualitative research methods for a global psychology. In M. J. Stevens & U. Gielen (Eds), *Toward a global psychology: Theory, research, intervention, and pedagogy* (pp. 207–232). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Valach, L., Michel, K., Dey, P., & Young, R. A. (2002). Self-confrontation interview with suicide attempters. *Counselling Psychology Quarterly, 15*, 1–22.

Valach, L., Young, R. A., & Lynam, M. J. (Eds.). (2002). *Action theory: A primer for applied research in the social sciences*. Westport, CT: Praeger Publishers.

Valach, L., & Young, R. A. (2002). Contextual action theory in career counselling: Some misunderstood issues. *Canadian Journal of Counseling, 36*, 97–112.

Valach, L. & Young, R.A. (2004). Some cornerstones in the development of a contextual action theory of career and counselling. *International Journal for Education and Vocational Guidance, 4*, 61–81.

Vignoli, E., Croity-Belz, S., Chapeland, V., de Fillipis, A., & Garcia, M. (2005). Career exploration in adolescents: The role of anxiety, attachment, and parenting style. *Journal of Vocational Behavior, 67,* 153–168.

Von Cranach, M., & Valach, L. (1983). The social dimension of goal directed action. In H. Tajfel (Ed.). *The social dimension of social psychology* (pp. 285–299). Cambridge, England: Cambridge University Press.

Young. R. A., Antal. S., Bassett. M. E., Post. A., Devries, A., & Valach., L. (1999). The joint actions of adolescents in peer conversations about career. *Journal of Adolescence, 22*, 527–538.

Young. R. A., Ball. J., Valach. L., Turkel. H., & Y. S. Wong.

(2003). The family career development project in Chieses Canadain families. *Journal of Vocational Behavior, 62,* 287–304.

Young, R. A., Marshall, S. K., Domene, J. F., Arato-Bolivar, J., Hayoun, R., Marshall, E. G., & Zaidnam-Zait, A. (2006). Relationships, communication, and career in the parent–adolescent projects of families with and without challenges. *Journal of Vocational Behavior, 68,* 1–23

Young. R. A., Marshall. S. K., Domene. J. F., Graham. M., Logan. C., Zaidman-Zait. A., Mart. A, & Lee. C. M. (2008). Transition to adulthood as a parent-youth project: Governance transfer, career promotion, and relational processes. *Journal of Counseling Psychology*, *55*(2), 297–307.

Young. R. A., Marshall. S. K., Valach., L., Logan. C., Zaidman-Zait. A., & Graham. M. D.(2007). Counseling families with youth in transition using the contextual action-project. Unpublished manuscript, University of British Columbia.

Young, R. A., Paseluikho, A. M., & Valach, L. (1997). The role of emotion in the construction of career in parent-adolescent conversations. *Journal of Counseling & Development, 76*, 36–44.

Young, R. A., Valach, L., & Collin, A. (1996). A contextualist explanation of career. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career counseling and development* (3th ed., pp. 477–552). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Young, R. A., Valach, L., & Collin, A. (2002). A contextualist explanation of career. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 206–254). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Young, R. A., Valach, L., Dillabough, J., Dover, C., & Mattes, G. (1994). Career research from an action perspective: The self-confrontation procedure. *Career Development Quarterly, 43,* 185–196.

Young. R. A., Valach. L., Paseluikho. M. A., Dover. C., Mattes. G. E., Paproski. D. L., & Sankey. A. M. (1997). The joint action of parents and adolescents in conversation about career. *The Career Development Quarterly, 46*(1), 72–86.

Young, R. A., & Valach, L. (2004). The construction of career through goal-directed action. *Journal of Vocational Behavior, 64*, 499–514.

Young. R. A., Valach. L., & Domene. J. F. (2005) The action-project method in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology, 52*(2), 215–223.

Young, R. A., & Valach, L. (2008). Action theory: An integrative paradigm for research and evaluation in career. In J. Athanasou & R.van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 643–658). Dordrecht: Springer-Science.

Zunker. V. G. (2002). *Career counseling: Applied concepts of life planning.* (6^{th} edition., pp. 96–99) Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

An Introduction to Contextual Action Theory of Career and Action-Project Method

QU Ke-Jia[1,2]; Richard A. Young[3]; ZOU Hong[1]; YU Yi-Bing[4]

([1]School of Psychology, Beijing Normal University, Beijing 100875, China)

([2] Department of Psychology, Liaoning Normal University, Dalian 116029, China)

([3] Faculty of Education, The University of British Columbia, Canada)

([4] Department of psychology, Anhui Agricultural University, Hefei 230036, China)

Abstract: Contextual Action Theory of Career has been a new theory emerging in career field. Action theory addresses human intentional, goal-directed action, project, and career, as well as conceptualizes actions as reflecting everyday experiences and as being socially directed. Action-Project Method is a qualitative method based on Contextual Action Theory, which collects complete data of human action from external behavior, internal process and social meaning. Contextual Action Theory of Career provides a new way to conceptualize career actions, related processes, and their social meaning.

Key words: career action; career; Contextual Action Theory; action-project method