

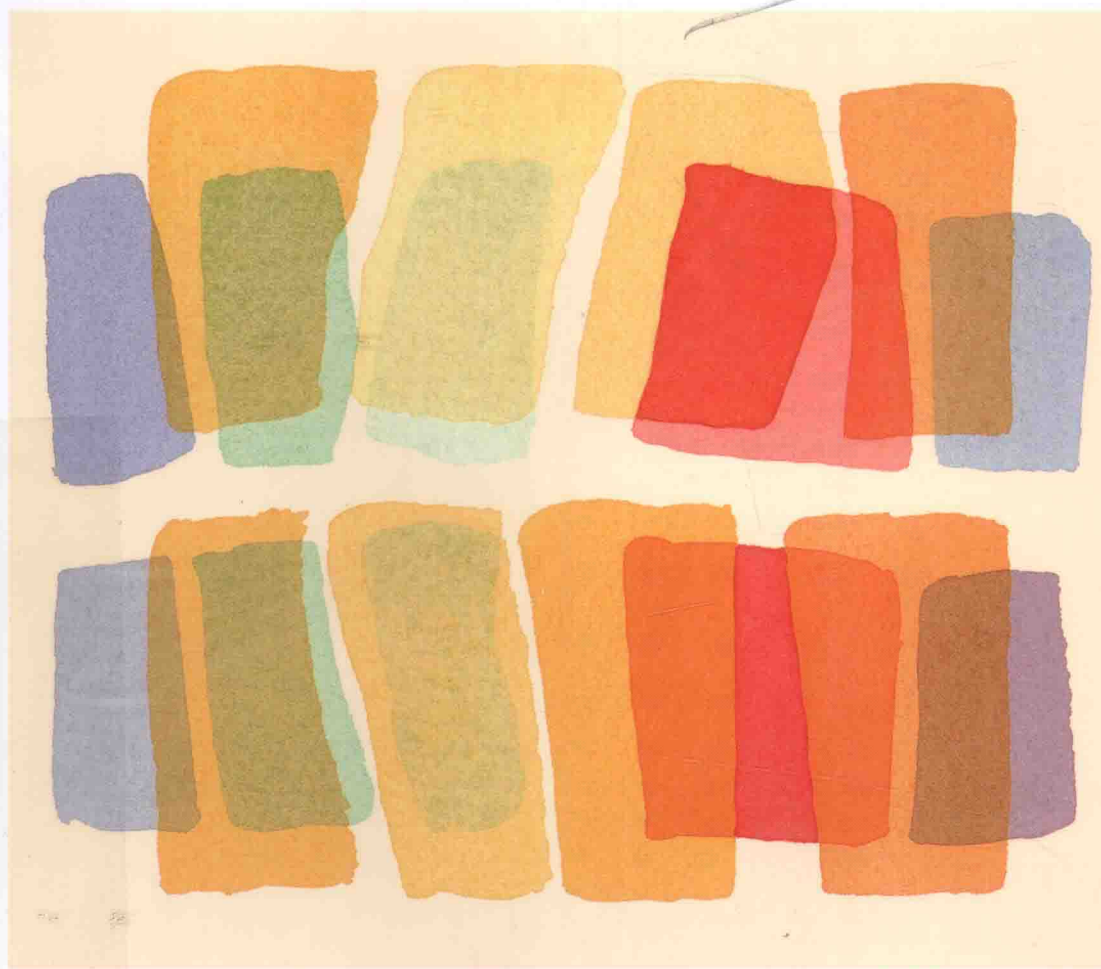
KNOWING YOUR OWN VOCATIONAL APTITUDE

THE FUNCTION AND APPLICATION OF THE VOCATIONAL INTEREST CARD SORT

了解自己的职业性向

职业兴趣组合卡的价值与应用

刘宣文◎著



宁波出版社

NINGBO PUBLISHING HOUSE

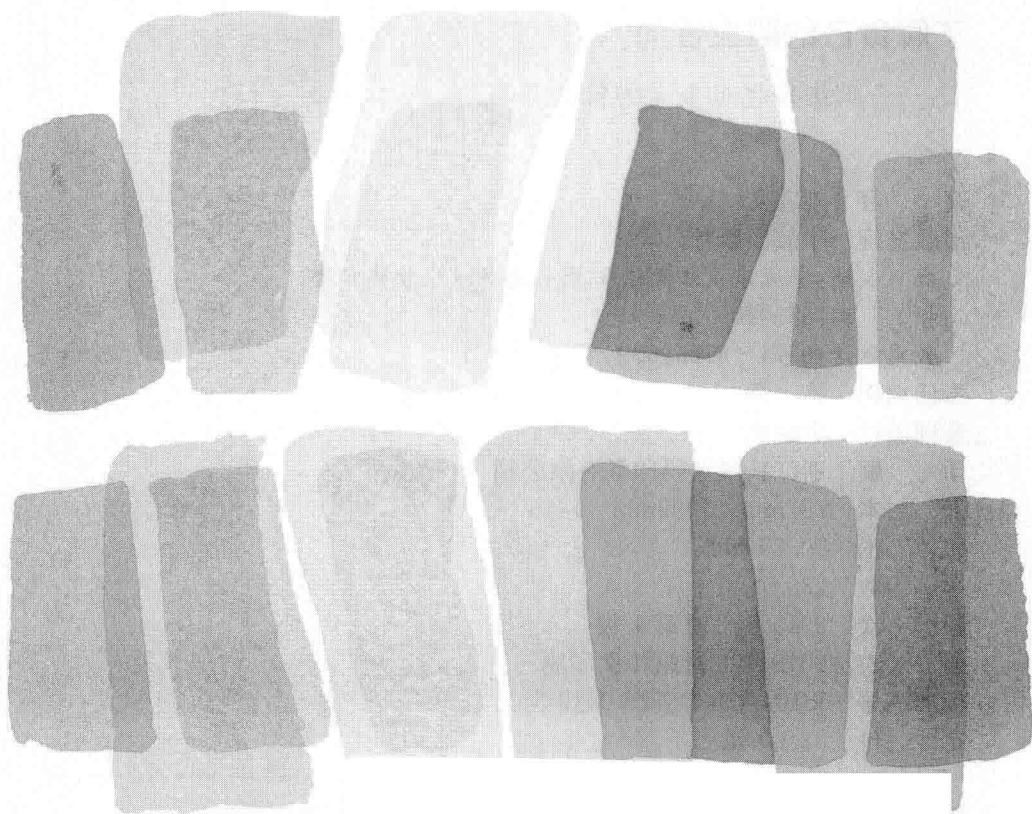
KNOWING YOUR OWN VOCATIONAL APTITUDE

THE FUNCTION AND APPLICATION OF THE VOCATIONAL INTEREST CARD SORT

了解自己的职业性向

职业兴趣组合卡的价值与应用

刘宣文◎著



宁波出版社
NINGBO PUBLISHING HOUSE

图书在版编目(CIP)数据

了解自己的职业性向：职业兴趣组合卡的价值与应用 /
刘宣文著. — 宁波：宁波出版社, 2015. 3
ISBN 978-7-5526-0619-5

I. ①了… II. ①刘… III. ①职业选择—通俗读物
IV. ①C913.2—49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 315921 号

了解自己的职业性向

——职业兴趣组合卡的价值与应用

著 者 刘宣文

出版发行 宁波出版社

地 址：宁波市甬江大道 1 号宁波书城 8 号楼 6 楼

邮 编：315040

联系电话：0574—87259609

责任编辑 陈 静

装帧设计 金字斋

印 刷 浙江新华数码印务有限公司

开 本 787mm×1092mm 1/16

印 张 20.25 印张

字 数 280 千

版 次 2015 年 3 月第 1 版

印 次 2015 年 3 月第 1 次印刷

标准书号 ISBN 978-7-5526-0619-5

定 价 32.00 元

如发现缺页或倒装,影响阅读,请与承印厂联系调换,联系电话:0571—85155604。
(版权所有 翻印必究)

目 录

第一章 职业性向概述	(1)
第一节 职业性向的定义	(1)
第二节 职业性向的功能及分类	(5)
第三节 职业性向的影响因素	(9)
第二章 职业性向理论	(19)
第一节 职业性向的理论	(19)
第二节 霍兰德的职业人格类型论	(26)
第三节 中学生职业性向的研究现状	(37)
第三章 职业性向测评	(45)
第一节 职业性向的量化测验	(45)
第二节 职业性向的质性评估	(73)
第三节 中学生职业性向测评的研究现状	(86)
第四章 职业兴趣组合卡	(96)
第一节 职业兴趣组合卡概述	(96)
第二节 职业兴趣组合卡的编制	(116)
第三节 职业兴趣组合卡的信效度检验	(120)

第五章 职业兴趣组合卡的实施	(133)
第一节 职业兴趣组合卡的基本概况与操作注意.....	(133)
第二节 职业兴趣组合卡个别生涯辅导咨询的操作实施.....	(161)
第三节 职业兴趣组合卡团体施测与辅导的操作实施.....	(168)
第四节 职业兴趣组合卡软件施测的操作实施.....	(183)
第六章 中学生职业性向测评软件的设计及应用	(185)
第一节 中学生职业性向测评软件的可行性分析.....	(186)
第二节 中学生职业性向测评软件的技术分析.....	(190)
第三节 中学生职业性向测评软件的使用说明	(192)
第七章 中学生职业性向现状调查	(203)
第一节 中学生职业性向现状调查的研究意义.....	(203)
第二节 中学生职业性向现状调查一 ——以浙江省温州市某所中等职业学校为例.....	(206)
第三节 中学生职业性向现状调查二 ——以浙江省三地区各一所中等职业学校为例.....	(218)
第四节 中学生职业性向现状调查的结论和培养对策.....	(229)
第八章 职业兴趣组合卡在个别生涯辅导咨询中的应用	(233)
第一节 职业兴趣组合卡个别生涯辅导咨询的实证研究.....	(233)
第二节 职业兴趣组合卡个别生涯辅导咨询的案例实录.....	(239)
第三节 职业兴趣组合卡个别生涯辅导咨询的过程性分析.....	(247)
第四节 职业兴趣组合卡个别生涯辅导咨询的反馈评估.....	(252)
第五节 职业兴趣组合卡个别生涯辅导咨询的研究结论及建议	(257)

第九章 职业兴趣组合卡在生涯团体辅导中的应用	(260)
第一节 生涯团体辅导的基本概况	(260)
第二节 职业兴趣组合卡生涯团体辅导的实证研究	(274)
第三节 职业兴趣组合卡生涯团体辅导的活动实录	(283)
第四节 职业兴趣组合卡生涯团体辅导的反馈评估	(303)
第五节 职业兴趣组合卡生涯团体辅导的研究结论及未来展望	(308)
后 记	(312)

第一章 职业性向概述

随着社会竞争愈演愈烈,就业压力日趋严峻,职业生涯规划问题逐渐受到人们的重视。人们开始意识到人生事业的成败在于职业的选择,而在人们的职业活动中起着重要作用、影响人们的职业定向与职业选择、增强人们职业适应性与稳定性的重要因素就是职业性向。评估职业性向是人们做出正确职业选择的基础,也是职业生涯合理规划和良好发展的前提。

那么,什么是职业性向?它有哪些功能?它又会受到哪些因素的影响呢?

第一节 职业性向的定义

性向是指完成某一特定的活动所必须具备的各种基本的潜在心理能力,如反应能力、说话能力和表达能力。所谓“潜在的”,不是诸如会打字、能开车之类的现实的能力,而是指能够轻易掌握这种能力的可能性。在与自己性向相吻合的职业或专业领域内,往往可以比较快地获得较大成功。从这一点上来看,可以把职业性向定义为对从事特定职业或职业群工作成功率的预见能力。通俗来说,职业性向就是结合个体个性、知识、技能等因素,让个体潜在个性以及才干得以充分挖掘的、与个性最适合、与职业最匹配、

最容易取得高层次成功的职业趋势与方向。它是一个人所具有的有利于其在某一职业方面成功的素质总和,不仅是指与职业方向相对应的个性特征,也指由个性决定的职业选择偏好。如果从事适合自己个性的职业,做事情顺风顺水,就会如海豚进了大海一样。

然而,与事业成功与否紧密关联的因素多种多样,例如兴趣、品德、智能、身体健康程度、身体特征、行为习惯等。杨千慧认为较好地从事一项职业需要具备多种条件,即生理条件、心理条件、能力条件、社会条件,而其中心理条件又包含了兴趣、性向、人格特质、工作态度、道德操守、心理健康状态等。斯特朗(Strong)等人也认为能力、性向(apptitude)和兴趣可以为职业选择提供重要信息。适合一个人去从事的职业恰巧是他感兴趣的,那么事业成功理所当然,但是一种他不感兴趣的职业,再怎么适合他去从事也未必会成功,因为他可能根本不会从事这项职业。因此,兴趣与性向,这两大预见事业成功的心理特征相比较而言,兴趣在职业选择和事业成功中发挥的作用更为强大。著名美国心理学家、职业指导专家霍兰德(John L. Holland)通过大量相关研究,提出了具有深远影响的职业性向理论。他主张“职业兴趣就是人格的体现”的观点,认为个体对职业的选择受到动机、知识、兴趣爱好等因素的支配,其中最重要的是一个人之所以选择某职业领域很大程度上是受到了其自身人格和兴趣的影响。他认为职业性向和人格特质具有相同意义,是人格特质和工作环境的一致。

因此,我们将职业性向界定为,一种与职业选择、职业发展、职业成功有关的兴趣、能力和人格特质,其中又以兴趣作为最主要的研究对象。

早在 20 个世纪初,教育学家和心理学家们就开始了关于兴趣的研究。第一次世界大战期间,瑟斯通(Thurston)对兴趣开始了专门的研究。1915 年,霍尔(S. Hall)和梅乐(J. Miner)开始对兴趣进行系统研究。之后,斯特朗和库德也对兴趣进行了大量的系统研究。尽管如此,西方至今对于兴趣的概念仍然没有一个统一的界定。目前,西方对兴趣概念主要从三个方面来界定:第一,个人兴趣,是指个体相对长时间地朝向某一物体、活动或知识领域,包括感情成分和价值成分;第二,情景兴趣,是由某种情景的某些方面引

起的一种状态;第三,心理状态的兴趣,是指个体的个人兴趣与有趣的环境特征相互作用而产生的一种心理状态。

我国对兴趣的研究和西方国家相比起步较晚,心理学家们对兴趣大多都从认知和情绪这两个方面来界定。车文博认为兴趣是一个人力求认识和趋向某种客体的积极态度的个性倾向性。高玉祥将兴趣定义为人力求认识和趋向某种事物并与肯定情绪相联系的个性倾向。黄希庭将兴趣定义为人的认识需要的心理表现,它使人对某些事物优先给予注意,并带有积极的情绪色彩。莫雷将兴趣定义为一个人积极探究某种事物及爱好某种活动的心理倾向,是人的认识需要的情绪表现。张进辅认为兴趣是个体力求认识某种事物或爱好某种活动的心理倾向。李永鑫认为兴趣是指一个人力求认识、掌握某种事物并经常参与该种活动的心理倾向。石莉认为兴趣是人力求认识某种事物或从事某项活动的心理倾向,表现为对某种事物或某项活动的选择性态度和积极的情绪反应^①。兴趣的发展一般经历有趣、乐趣、志趣三阶段。对于职业活动,往往从有趣的选择逐渐产生工作乐趣,进而与奋斗目标和工作志向相结合,发展成为志趣,表现出方向性和意志性的特点,使人坚定地追求某种职业,并为之尽心尽力^②。

由此可见,兴趣是建立在需要的基础上,力求认识、掌握和积极趋向某种客观事物或爱好并经常参与某种活动的心理倾向。它表现为人们对某件事、某项活动的选择性态度,同时伴随有积极肯定的情绪反应。当个体对某事物有兴趣时,会对它产生特别的注意力,会对该事物感知敏锐、记忆牢固、思维活跃、情感浓厚、意志坚强。兴趣是人们活动的重要动力之一,是活动成功的重要条件。

当兴趣直接指向与职业有关的活动时,就称之为职业兴趣,或称为职业性向。在西方国家,兴趣作为衡量职业满意程度和维持职业稳定性的重要指标,受到教育家、心理学家和企业界的重视,并通过对各种职业人群的兴

① 吴俊华.我国大学生职业兴趣现状调查与测验编制,西南大学硕士学位论文,2006

② 杨引举.企业业绩评价研究——非财务指标的建立,商情,2010(19)

趣特点进行充分和深入的研究,编制了多种职业兴趣量表,广泛地用于教育辅导和职业咨询。由此,心理学家们由对兴趣的研究进一步深入对职业兴趣领域的研究。20 世纪初,帕森斯(Parsons)通过对青年人兴趣和人格特征及各种职业的研究,强调个性特征和兴趣如果符合职业要求^①,有助于职业效率的提高。研究者们从不同的兴趣理论出发对职业兴趣作出了不同的定义。普遍认同的定义为,职业兴趣是喜欢且持久的一种取向,是了解一个人职业和教育行为有用的工具。我国早期研究基本也是以引进和修订职业兴趣量表为主,并从兴趣入手来定义职业兴趣。例如,龙立荣等人认为职业兴趣是兴趣在职业选择活动方面的一种表现形式,它体现了职业与从业人员之间的相互影响,简言之,职业兴趣是个人兴趣在职业上的体现^②。刘广珠认为兴趣是在一定需要的基础上,在社会实践过程中形成并发展起来的个体力求认识某种事物或爱好某种活动的心理倾向,当兴趣直接指向与职业有关的活动时,就称之为职业兴趣。朱冽烈认为职业兴趣是指人们对某类职业或工作所抱的积极性态度。李永鑫认为如果对某种职业感兴趣,就会对该种职业活动表现出肯定的态度,并积极思考、探索 and 追求,这种兴趣就称之为职业兴趣。还有人认为职业兴趣是个体对职业环境中的人、事、物的喜好程度以及对职业活动主动接触、参与的积极心理倾向^③。

综上所述,职业性向可定义为人们对某种职业活动具有的比较稳定而持久的心理倾向。它是一个人探究某种职业或从事某种职业活动所表现出来的特殊个性倾向,它使个人对某种职业给予优先的注意,并具有向往的情感。

① 吴俊华. 我国大学生职业兴趣现状调查与测验编制. 西南大学硕士学位论文, 2006

② 陈静. 高职生职业兴趣现状调查与问卷编制. 西南大学硕士学位论文, 2008

③ 吴俊华. 我国大学生职业兴趣现状调查与测验编制. 西南大学硕士学位论文, 2006

第二节 职业性向的功能及分类

由职业性向的定义出发,我们可以预见职业性向将在职业活动中发挥极其重要的作用。职业性向可以为职业特点和个体特点之间的匹配关系提供参考信息。不论是从个人角度出发,还是从用人单位角度出发,职业性向都能为两者提供较为适合、匹配的对象及其相关信息,为实现“恰当的人从事恰当的工作”提供可靠的科学依据。

一、职业性向的功能

首先,职业性向能影响人的职业定向和职业选择,开发人的能力,激发人的探索与创造,增强人的职业适应性和稳定性等。具体可归纳为以下三个方面:

1. 职业性向会影响人们对于职业的选择。在求职择业的过程中,人们除了考虑待遇等问题外,常常以是否对某种工作有兴趣作为重要考虑的因素,一旦发现自己对某种职业有浓厚的兴趣,他们就会坚定地去谋取或追求这一职业,并在得到这一职业后尽心尽力地去做好。

2. 职业性向能开发个体的潜力,促进个体的进步。在职业活动中,职业性向能够促使一个人去发挥自己的主动性和创造性,以一种积极的态度来面对工作。当遇到困难时,在职业性向的引导下,人们会积极地去思考,想方设法地解决难题,而不会轻易地放弃。在这一思考的过程中,人们的潜力会得到充分的开发,自己的能力也在不知不觉中得到增强,从而更容易在职业活动中取得新成果,促进个体的进步。有关资料表明,如果一个人对某一工作有兴趣,就能发挥他全部才能的80%~90%,并能较长时间地保持高效率而不感到疲劳;而对工作缺乏兴趣的人,只能发挥其全部才能的20%~30%,而且容易感到疲劳、厌倦。

3. 职业性向可以使人更快地熟悉并适应职业环境和职业角色。在职业

性向的引导下,人们会以一种乐观向上的态度面对自己所处的职业环境,尽自己一切的努力去适应它,以求得到更大的发展^①。他们会尽快地适应本职工作,进入自己的职业角色,使自己在职业活动中尽早摆脱一个新人的身份。

第二,职业性向能帮助用人单位更好地鉴定个体能力、选拔合适个体和安置培训个体,系统地降低错误雇佣为用人单位带来的风险。具体可归纳为以下两个方面:

1. 职业性向能帮助用人单位鉴定评估个体的兴趣、素质和能力等,并最终帮助用人单位挑选出最适合的个体。留不住人才是很多用人单位的心病之一,“以测选才、慧眼识人”,职业性向正是专治这一心病的良方之一。单位的发展,离不开人力资源。而当今社会,人力资源的流动是很频繁的。可以这样说,人力资源的过度流动,已经制约了许多单位的正常快速发展。造成人力资源过度流动的一个主要原因,就是招聘的人员不适合单位的需要。职业性向则能帮助用人单位找到合适的、需要的人才,减少和避免在招聘、选拔员工时的盲目性,增强用人单位人力资源的稳定性,使用用人单位能够正常快速地发展。用人单位只有量身制定人才选拔策略,才不会导致人才的滥用或者流失。

2. 职业性向能帮助用人单位合理安置和高效培训个体。每一个个体都有自己的个性特征,而每一种职业岗位由于其工作性质、环境、条件、方式的不同,对工作者的能力、知识、技能、性格、气质、心理素质等有不同的要求,因此进行职业选拔、安置和指导时,必须对个体的职业性向有充分的了解和掌握。职业性向将确保最合适的人被合理安置到最合适的职位,并为个体的职业发展提供科学指导的依据。职业性向不仅能使用人单位和个体的职业发展达到利益最大化的双赢,还能找出个体当前专业知识、核心能力素质与当前匹配职位所需要具备的知识、能力素质之间的差距,为一段时期内的培训计划、组织和实施提供目标指导和数据支持,甚至能帮助个体找出当前

^① 谭志慧等. 关于职业兴趣测验的几个问题. 湖南大众传媒职业技术学院学报, 2007(4)

个人知识、能力素质与下一个希望晋升职位之间的差距,以便寻求用人单位内外部资源进行学习、训练,为个体的职业发展和用人单位的战略发展提供具体的策略指导。

由此可见,职业性向的研究,无论对个人寻求理想职业、充分实现个人的自身价值,还是对于组织人力资源的开发利用、生产效率的提高,都具有重要的意义。因此,在此基础上产生的一系列职业性向测验,对人们的职业性向进行评估,以确定人们适合哪方面的工作,从而使个人和单位都能得到最大的发展。但是在影响职业选择的众多因素中,职业性向仅仅是其中的一个方面,它决定不了个体职业选择的全部内容。所以,对待职业性向既不能忽视其重要性也不能夸大其作用,而要将职业性向研究与其他领域的相关研究密切配合,注重开发与应用,与时俱进,使职业性向的研究跟上现代社会的发展步伐,同时其应用过程也将推动职业性向理论不断发展。

二、职业性向分类特征

关于职业性向的分类,各家学者众说纷纭。经过多年的研究,人们基本上达成了一些共识。

纵观职业性向分类的研究历史,不同的研究者有不同的划分,却也在不断地整合。瑟斯通(1931)把职业兴趣分为四大类,分别是科学(science)、群众(people)、语言(language)和商业(business)。随后,霍兰德把职业兴趣分为六大类,即现实型(realistic)、研究型(investigative)、艺术型(artistic)、社会型(social)、企业型(enterprising)和常规型(conventional)。布雷纳德(Brainerd)把职业兴趣分为七大类,即商业类(merchant)、机械类(mechanical)、自由职业类(free career)、艺术类(artistic)、农业类(agricultural)、科学类(science)和个人服务类(personal service)。罗(Roe)把各种职业分成八类:艺术类(arts and entertainment)、服务类(service)、商业类(business contact)、组织类(organization)、技术类(technology)、户外类(outdoor)、科学类(science)和传统类(general culture)^①。

^① 沈湘秦. 中学生能力倾向及其与职业兴趣的关系. 北京师范大学硕士学位论文, 2003

随后,也有不同的学者提出不同的分类,但其中影响最为深远和广泛的是霍兰德的六种职业兴趣分类。霍兰德的六种职业兴趣分类虽然受到较多的认可,但是,也面临着跨文化研究的挑战。职业兴趣类型的跨文化研究也表明在不同的文化背景下使用霍兰德的职业兴趣测验存在差异,特别是在美国以外的国家和地区使用时,这种六边形的分类并没有得到严格的验证。同时,从国内有关中学生职业兴趣的研究来看,霍兰德的六种职业兴趣分类也不能完全适用于我国的中学生。蔡永红等人研究发现,在校中学生测评结果的因素表明,中学生的职业兴趣可以分为六大类,符合霍兰德职业兴趣分类,但是六种职业兴趣之间的关系与霍兰德的职业六边形并不完全一致。我国学者张厚粲等人通过对我国当代高中生职业兴趣结构的研究指出,中国当代高中生的职业兴趣可分为七种类型:艺术型(artistic)、事务型(conventional)、经营型(enterprising)、研究型(investigative)、自然型(natural)、社会型(social)和技术型(technological)^①。

艺术型:具有该类型兴趣的人,喜欢在宽松自由的环境中,借助于音乐、文字、形体、色彩等形式表达自己的感受。他们追求与众不同,厌恶常规性的工作。喜欢从事的职业有作曲家、服装设计师、作家等。

事务型:具有该兴趣类型的人,喜欢规范明确、秩序井然的工作环境,偏爱系统性、条理性、规则性比较强的活动。注重细节,追求精确,不太喜欢变化过多或冒险活动,喜欢从事的职业有银行业务员、秘书、图书资料管理员等。

经营型:具有该类型兴趣的人,对商业信息比较敏感,善于说服他人接受自己的观点,喜欢追求经济效益和个人成就。工作时喜欢冒险竞争,不喜欢讨论太学究的问题。喜欢从事的职业有保险推销员、企业管理人员、律师等。

研究型:具有该类型兴趣的人,喜欢观察分析、逻辑推理,并以理性思考的方式探究事物。他们对事物总是充满了好奇心,富有批判精神,喜欢独立

^① 沈湘秦. 中学生能力倾向及其与职业兴趣的关系. 北京师范大学硕士学位论文, 2003

的工作氛围,重视知识在个人发展中的作用。喜欢从事的职业有数据统计分析师、科研人员等。

自然型:具有该类型兴趣的人,对大自然中的事物充满了兴趣。喜欢探索生命现象,了解各种动植物的生活习性和生长发育规律,对户外活动感兴趣。喜欢从事的职业有园艺师、医生、水资源监测员等^①。

社会型:具有该类型兴趣的人,在人与事物之间偏爱与人打交道。善于表达,喜欢倾听和了解别人,交友广泛,亲和力强,有较强的合作精神,但缺少竞争意识。喜欢从事的职业有社会工作者、心理咨询师等。

技术型:具有该类型兴趣的人,在人与事物之间,比较偏爱于与具体有形的事物打交道。喜欢在需要动手的环境中,通过使用各种工具、设备,按照一定的工作程序,制造出具有实用价值的产品。喜欢从事的职业有信息工程技术人员、飞行员、机械师等。

考虑到职业兴趣受社会、经济和文化等因素的影响,对职业兴趣的划分则是采用张厚粲、冯伯麟等人提出的七类型,即技术型、研究型、艺术型、社会型、经营型、事务型和自然型。然而,大多数人都并非只有一种性向,常常是几种类型的交集,比如,一个人的性向中很可能是同时包含着社会性向、实际性向和研究性向这三种。

第三节 职业性向的影响因素

职业性向是以一定的素质为前提,在生涯实践过程中逐渐发生和发展起来的。它的形成与每个人的个性、自身能力、实践活动、客观环境和所处的历史条件有着密切的关系。了解这些因素,有利于深入认识职业性向,进行更为合理的职业规划。综观国内外职业性向的相关研究,职业性向主要与三大方面的因素相关:一是社会方面的因素,如社会因素、职业需求、时代

^① 沈湘秦,中学生能力倾向及其与职业兴趣的关系,北京师范大学硕士学位论文,2003

等；二是家庭方面的因素，如家庭环境等；三是个人方面的因素，如性别、年龄、年级、专业、个人需要、个性等。

一、影响职业性向的社会因素

1. 社会氛围

社会舆论对个人职业性向有影响，主要体现在政府政策导向、传统文化、社会时尚等方面。政府就业政策的宣传是主导的影响因素，传统的就业观念和就业模式也往往制约个人的职业选择，而社会时尚职业则始终是人特别是青年人追求的目标。佐斌、温芳芳研究发现，大学生更倾向于选择社会声望较高的职业，如选择“企业家”、“教师”等职业的人数要显著地高于选择“工人”、“农民”等职业的人数。假如计算机技术和旅游事业都得到较大发展，那么对这两个职业有兴趣的人也增加得很快^①。

2. 职业需求

职业需求是一定时期内用人单位可提供的不同职业岗位对从业人员的总需求量，它是影响个人职业性向的客观因素。职业需求越多、类别越广，个人选择职业的余地就越大。职业需求对个人的职业性向具有一定的导向性，在一定条件下，它可强化个人的职业选择，或抑制个人不切实际的职业取向，也可引导个人产生新的职业取向^②。

3. 年龄和时代

年龄的变化和时代的变化也会对人的职业性向产生直接影响。就年龄方面来说，少儿时期往往对图画、歌舞感兴趣，青年时期对文学、艺术感兴趣，成年时期往往对某种职业、某种工作感兴趣。它反映了一个人兴趣的中心是随着年龄的增长、知识的积累而转移的。就时代来讲，不同的时代，不同的物质和文化条件，也会对人的职业性向产生很大的影响^③。

① 方宝珍等. 浅议职业生涯中职业兴趣的作用及培养. 中国科技博览, 2010(16)

② 吴轩辕等. 提升高校职业生涯辅导实效性的理论与实践探讨. 商情, 2010(19)

③ 韩子文. 网络社区环境中基于本体用户兴趣迁移模型研究. 上海财经大学硕士学位论文, 2010

二、影响职业性向的家庭因素

家庭是个人生涯发展的重要场所,而父母既是子女成长环境的提供者,又是子女自我概念形成的角色模范者,无疑对子女未来的职业性向选择有着深远的影响,因此个人职业心理发展具有很强的社会化特征,家庭环境的熏陶对其职业性向的形成具有十分明显的导向作用。大多数人从幼年起就在家庭的环境中感受其父母的职业活动,随着年龄的增长,逐步形成自己对职业价值的认识,使得个体在选择职业时,不可避免地带有家庭教育的印迹。家庭因素对职业性向的影响,主要体现在择业趋同性与协商性等方面^①。

一般情况下,个人对于家庭成员特别是长辈的职业比较熟悉,在职业规划和职业选择上会产生一定的趋同性影响,同时受家庭群体职业活动的影响,个人的生涯决策或多或少产生于家庭成员共同协商的基础上^②。兴趣有时也受遗传的影响,父母的兴趣也会对孩子有直接的影响。一些研究指出,家庭方面的影响也包括了诸多因素,如父母的教育程度、父母的职业、父母的期望、家庭的经济环境等。

父母的教育程度和职业水平影响子女的教育及职业生涯发展。袁志晃在父母对中学生的职业价值观和生涯发展的研究中进一步发现,父亲的教育程度是影响子女生涯发展的首要因素,而父亲的职业地位也会影响子女生涯发展的内涵;母亲的职业地位是子女生涯选择的主要影响人。徐孟弘的研究也指出母亲的职业水平及教育程度在学龄儿童的职业兴趣总分及各类型分数上达到显著差异,母亲的教育程度越高,其子女的职业兴趣总分也越高。但也有一些研究结果与上述不同,有些研究表明学生的职业选择不受父母教育程度与职业地位的影响,因此职业性向与父母教育程度、父母职业的关系有待进一步研究。

父母对子女的期望是影响初中生升学与就业意愿的重要因素,因为初

① 杨琴. 浅谈职业兴趣的内涵及其培养. 湖南科技学院学报, 2006(5)

② 方宝珍等. 浅议职业生涯中职业兴趣的作用及培养. 中国科技博览, 2010(16)