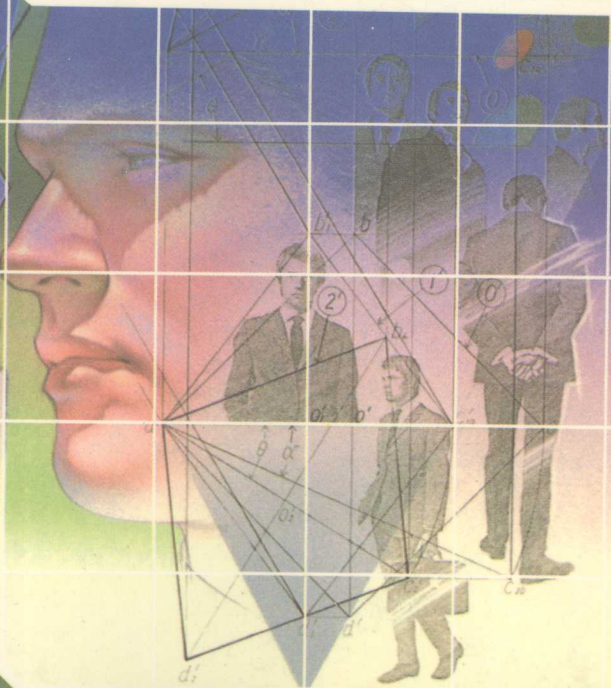


新世紀叢書

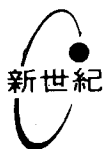
發揮您的能力了解您的

職業與性向

審定者：陳俊一



銀禾文化事業有限公司



041

新世紀叢書

職業與性向

銀禾文化事業公司印行



041

新世紀叢書

職業與性向

主 編：新世紀編輯小組

審定者：陳俊一

出版者：銀禾文化事業有限公司

發行人：陳俊安

地 址：台北市和平東路2段96巷
3-1號

電 話：7335575・7335576

郵 撥：0736622-3

定 價：新台幣100元

新聞局登記證局版台業字第3292號

1987年元月再版

■版權所有・不准翻印■

錄

一章 職業性向應如何來考慮	1
一、一般人均莫不關心	1
是否以選擇「職業」做為就職之前題？	1
「經濟人」型職業選擇的優劣	4
精神主義的人生觀	8
二、勞方的關切	10
勞動觀・職業意識的萌芽	10
無趣味的感受之勞動觀	12
對職業的試行態度	14
對職業性向之社會性認識不足	16
附和雷同性一欠缺自己實行意願	18
有意義的人生和職業性向	19
三、資方的關切	22
全體形象的把握及對全能選手型人員的重視	22
生活史式的評價橫行	23
基於主知主義・人類機械觀的性向觀	24
第二章 從精神面、心理面來看職業性向	27

一、精神、心理職業性向之決定標準	27
三種方法之配合法	27
性向基準有伸縮的餘地	29
二、行政事務類職業和性向	30
行政事務類職業的多樣性	30
以理性觀點來分析從事各種行業所必須具備的能力及特性	34
知覺力及動作能力(運動神經)的條件	39
性格特性	40
三、技能、技術類職業及性向	45
技能、技術類職業的多樣性	45
技能、技術工作所要求必備的知性要因的程度及本質	46
一般技能、技術工作中運動動作(運動神經)能力的重要程度	49
技能工作和性格特性	53
技能工作(特別是從事危險性高者)所易引發之事故及性格特性	56
感情的安定性	58
「抑制力」的大小	58
非協調性・共同感受性不足	61
社會的適用不足	62

技能、技術職業的性向及「興趣」的問題	64
四、推銷類的工作及性向	69
推銷工作之多樣性	69
知識及推銷工作	71
推銷員必備的性格特性	73
興趣的保持方法以及推銷員的性向	79
五、其他較少實際研究探討之專門職種(服務業、新聞雜誌業、演藝業、研究工作、教職等)的性向	82
為何此類工作之性向研究如此少	82
服務業之性向	84
由性格來看服務業之性向	86
由興趣來看服務業的性向	91
新聞雜誌類工作者之性向	92
必須具備何種性格特性及興趣	99
演藝工作者之性向	103
希望具備之性格特性	104
研究工作者及其性向	106
管理・監督者之性向	113

智能及管理・監督職業	120
第三章 職業性向該如何判斷	127
一、資方企業界的性向判斷法	127
職業分析及適性基準設定	127
履歷(個人資料)之審查	128
學業成績證明書或學校推薦信	130
面談之參考	131
集團面談或集體討論測驗法	132
筆記試驗	134
心理測驗	135
爲了獲得高度之整體性	137
各種測驗結果之綜合法	140
應加入何種測驗法	141
心理測驗之妥當性及信賴性	143
智能測驗之活用	144
成績高未必能力高	146
爲何要測試智能	148
運動機能測驗的使用法	150

運動能力可藉著練習來提升	151
必須考慮性格的相關性	151
智能和運動能的關係	153
性格測驗的活用	156
利用問答紙法之性格測驗	156
作業方式的性格測驗	163
不容易做假	164
和實驗場面之相關所在	165
投影法性格測驗	168
解釋測試結果之重要性	169
興趣測驗	171
興趣的分類	173
只以特定的職業為對象	182
以多數的職業為對象之心理測驗	184
對有經驗者實施之能力判斷	185
重要的雪曼・評價法	186
二、求職者本身之性向判斷法	188
勞動市場之動向、職業情報之把握	188

自行分析之觀點及方法	191
自行分析及職業選擇之結合	194
年輕女性——特別是四年制大學畢業生之處境	196
女性本身對就業應抱持之觀念	197
就業的理由及選擇職業	201
	202

第一章 職業性向應如何來考慮

一、一般人均莫不關心

是否以選擇「職業」做為就職之前題？

當我們準備就業時，首先都會想到收入、勞動條件及這個職務是否有保障等問題。而已經就業的人，則還會想到同事間的人際關係，包括上司及自己被公司重視的程度、被肯定的程度、以及公司的福利制度等等。的確這些問題對工作者來說，是非常值得關心的重要事項。

但是一般來說，東方人選擇工作的方式，若以是否依照自己的興趣來探討如何選擇工作，則可以很明顯地看出，東方人較重視選擇名聲好的工作，較不考慮工作是否適合自己的興趣。這點和歐美人士的觀點有很大的不同。雖然並非每個人都如此，但一般來說，人們在找工作時，大多以薪水較高、無倒閉之虞的一家公司，做為他們選擇的目標，因此選「公司」的傾向非常濃厚，反而並不太重視選擇適合的「職業」。也因此大家對職

2 職業與性向

業性向這個問題，就不太重視了。

另外學校的職業輔導課程，也比歐美的國家弱得多，對職業性向更不做認真的考慮。第二次大戰結束後，有一段時間，學校的職業輔導課程，曾經在日本也盛行一時。但目前却如後面將提到的，由於一些教師認為職業輔導，對人會造成差別待遇，違反法律中所明文規定之「人民有選擇工作的自由」條文，而加以反對。對於這種情況，作者將在本書中，詳細說明個人的觀點。但是在這種傾向之下，也就是在目前自我實現盛行的今天，要想讓每個人找尋他們自己的職業性向，可以說是不可可能做到的事了。

如以資方本身的思想來分析，在日本，不論是當初的錄取及事後的人事管理等方面，都是以「人為中心」，而並不是將人看做「職務的執行者」，以「職務為中心」，來做為對每個人的評價標準。這點也和職業性向之實施互相矛盾。

的確，現代人一開口就談論「能力」、「實力」及「人性」等問題。但實際上在談論能力、實力、人性等問題的同時，東方人仍是以東方傳統的思考方式去思考它。

譬如來說，目前流行於日本各公司間的思想主流，仍然重視具有「萬能選手」型特性及能力的人；除非特

殊原因，他們總是忽視只具有某方面專門職業能力的人。在錄用時，他們會「毫不考慮」地選擇屬於萬能型，什麼都懂的人。這一點和職業性向的問題，背道而馳。

因為如此，求職者本身，教育機關、公司行號三方面都抱持上述的態度，自然地降低了職業性向的地位。這點我們可以了解，是由於和歐美完全不同的，這是東方獨特的思想所造成的結果，現在暫且先別評估是否需要改革它，但若社會思想和企業體質沒有變化的話，這種觀念的傾向一定會持續下去的。同時也會發生如後面將提到的一般——由於當初不重視職業性向而就業的人，他們在現實的工作中，所遭遇到的不幸，以及由於人們過於重視萬能型職員，使其他人員感到遭受不當的輕視等。此外，以職業性向的立場來看，特別是對某些具備優點，但又具備某些缺點的人來說，這種東方特有的獨特觀點，是不可令其繼續存在下去的。

對於所謂的「身心方面具備某些缺點的人」等問題，在這裏必須稍加解釋才行。

乍聽之下，大家或許會以為職業性向的實施，將對具有某些缺陷的人造成不公平。但事實上並非如此。長久以來，這些人一直生活在萬能型同事的陰影下，但導入職業性向後，發覺這些人實際上可以做很多原先以為他們不能從事的工作；在某方面來說，他們甚至比一些沒

4 職業與性向

有缺陷的人做得更好。因此希望教師或企業界，都能以這個觀點、角度，重新肯定實施職業性向的重要。

「經濟人」型職業選擇的優劣

當我們想就業時，任何人都會想到薪金，獎金越高越好。公司行號在這方面若能提高，則應徵者必定非常踴躍。

這種「經濟人」型的欲求觀，往往會使我們忽視了職業性向的重要性。事實上日本人絕大部份都有這種傾向。

事實上也不是說只要薪金高，大家就不計較工作性質而完全接受。他們也要求薪金和工作條件能夠平衡。其中有人較重視金錢，有人認為錢少一點沒有關係，只要工作條件良好即可。不過「經濟人」的想法是：人都喜歡金錢，因此只要薪金高，大家就會拼命地工作！根據作者對在校學生所做的調查結果顯示，他們在學生時代打工的話，可能會接受上述觀點，但若正式就職時，就不這麼想了。雖然不是說不重視金錢，但却也不是說只要薪金高，就可以不計較其他的條件了。

在很久以前，美國及日本爲了促使經濟人壓制他們漫無止境地擴張的欲求觀，而展開種種的調查。其研究的結果是值得我們重視的。

摘 要	作業者 自身	主管們對作業 員之期望之推測	主管們 本身	最高主管對主 管們之期望之推測
職業的安定	26 %	44 %	22 %	38 %
高薪資	17	58	15	55
人際關係良好	32	7	29	18
好的工作	23	9	24	14
升遷的機會	20	7	25	11

表 1.1 勞動者的欲求調查一例（美國資料）

表 1.1 所示，係美國所做的研究例子。這是將某工廠中，各作業員對「職業的安定（被開除的機會）」、「薪資的高低」、「人際關係良好」、「好的工作（適當的工作）」以及「升遷的機會」等五個問題所做的問卷調查，依希望高低所作的統計。其回答之統計數據，為最左邊一行的數字。（由於一人可選擇二個答案，因此統計的結果會超出 100 %。）由表中之統計數字可以看出，人際關係良好之比例最高，希望高薪者最少。

但身為作業員監督者的各部門主管們，對其部屬們到底希望什麼？其訪問之統計結果，在由左邊算起第二行中。他們認為部下最期望的是獲得高薪。

又這些主管對同一問題的回答，列於表之右邊算起第二行中。其中希望高薪資者所佔的比例最低。這和作

6 職業與性向

業員的答案之比例相似。另一方面，最高主管對部屬主管們到底希望什麼？其答案之統計結果，在最右邊一行。他推測部屬最期望的是高薪資；這一結果和主管對部屬作業員所做的判斷相似。

由此可知，工作者未必把高薪資排在第一位。而主管們則太過於認定部屬是期望高薪資的。

在日本也有和上述例子相似的調查例。這是就銀行女行員及他們的主管所做的調查。如表 1.2 所示，女行員對希望獲得高薪資，排在第六位。但她們的主管却將同一個問題排在第三位。

這些結果，雖然不能因此判定類似的調查都將會有

希望項目	女行員	分行主管推斷
工作內容可使自己快樂	1	4
和同事能和睦相處	2	1
主管能了解自己	3	2
自己在銀行中 useful，被重視	4	6
自己的工作能為銀行提供幫助	5	8
薪資高	6	3
福利好	7	5
銀行將會繁榮	8	7

數字按選擇多少之順序。

表 1.2 日本銀行女行員對工作希望之調查例子

這樣的結果。由此來看，工作人員並不將薪水高放在第一位。因此「經濟人」欲求觀的不斷擴張，的確可以視為是一個問題。

另外在這兩個例子中，也可以看出「自己喜愛的工作」佔有很高的比例（在銀行調查中佔第一位）。充份顯示職業性向之重要性。

同樣的研究結果，也能夠在蘇聯勞動心理學之研究報告中看到。現略述於後：

- 規定勞動意願之主要因素，最重要的是「工作的性質」。工作越傾向需要努力或創意時，越有這種傾向。
- 一般年輕男性勞動者，關心的重點在工作本身。女性勞動者及年齡較大之男性勞動者，關心的重點放在貸款及勞動環境等方面。

由此看來，不論是自由主義的國家或社會主義的國家，其人民在這方面的觀點都是相同的。

在美國的研究中，也如表 1.3 所示，以相同報酬的人來說，從事需要有創意的工作之「非定型類工作」者，和從事刻板工作之「定型類工作」者，在對金錢及報酬之需求程度上，有明顯的差別。前者對金錢的需求較低，而且也不會對報酬有所不滿。

如此看來，目前不論從事的是何種職業，只要這份工作能滿足做為一個「人」之尊嚴，則報酬之多少，並

8 職業與性向

摘 要	A 部門 (非定型的職務)	B 部門 (定型的職務)
金錢需求低者	30 %	13 %
金錢需求高者	70	87
對薪水滿足者	70	43
對薪水不滿足者	0	18

(兩個部門之薪水都相同。)

表 1.3 從事定型及非定型工作者，對金錢及薪水需求的比較。(根據美國的資料)

不重要的傾向。若我們能藉著實施職業性向，使每個人都能做適合自己的工作，則對職務之不滿，報酬之競爭等都可望減輕。

由上述理由來說，不論勞方或資方，都應該重視職業性向。只要薪水高一定有人做這種觀念，在一開始時可能效果不錯，但久了就會造成勞動意念降低之結果。

精神主義的人生觀

自古以來，日本人尋找職業，除了生活上的要求外，還會有精神上的要求。

其一為：每個人不應該對自己從事的工作，有喜歡或不喜歡的態度，而應把工作當成是一種天職。在很多企業中，這種觀念還一直根深蒂固。