

职业心理

理论与实践

The Theory and Practice of Occupation Psychology

胡维芳 顾卫东 方翰青 著



科学出版社

职业心理 理论与实践

The Theory and Practice of Occupation Psychology

胡维芳 顾卫东 方翰青 著

科学出版社

北京

图书在版编目(CIP)数据

职业心理理论与实践/胡维芳, 顾卫东, 方翰青著. —北京: 科学出版社, 2014. 8
ISBN 978-7-03-041669-8

I. ①职… II. ①胡…②顾…③方… III. ①职业-应用心理学 IV. ①C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 190917 号

责任编辑: 朱丽娜 苏利德 高丽丽 / 责任校对: 赵桂芬

责任印制: 赵德静 / 整体设计: 楠竹文化

编辑部电话: 010-64033934

E-mail: fuyan@mail.sciencep.com

科学出版社 出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码: 100717

<http://www.sciencep.com>

骏杰印刷厂 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2014 年 8 月第 一 版 开本: 720×1000 1/16

2014 年 8 月第一次印刷 印张: 22

字数: 420 000

定价: 60.00 元

(如有印装质量问题, 我社负责调换)

序言

职业对于绝大多数人来说具有无可取代的意义。美国社会学家怀兹(Weitz)曾经做过这样一项调查:当你拥有一笔不必工作也能维持生计的遗产时,你会不会脱离职业人的行列?结果发现,竟然有80%的人认为,即使生活富裕,仍然愿意继续工作。其理由是:工作是一种乐趣;希望自己的内心经常保持充实感;以此维持自己的健康;通过工作可以促进人际交往;证明自己是活生生的人;证明自己有他人需要的价值;等等。由此可见,职业对个体来说,除了谋生的功能外,还具有更为重要的意义,那就是证明自己的社会存在、实现自我价值。从个体入职后,每天有将近1/3的时间都在职场度过,直至退休,约有35年时间。以平均寿命70岁计算,工作时间几乎占到了每个人整个生命的一半。

有人说,人生有三大追求:求学、求偶和求职。求学是为求知而选择更好的学校和专业;求偶是为寻求情投意合的伴侣;求职则是为求得一份理想的职业。

大学生这一群体,正处于从学生向职业人转换的过渡期和人生探索期,是人生角色转变的重要时期。其在这个时期的根本任务是明确人生价值和相应的发展方向,改变不适应职场的习惯,培养适应社会、适应职场的能力,培养今后作为职业人应该具备的职业素养,提升自己的职业适应力。

大学生通过学习和掌握职业心理的理论,以及相应的实践活动,可以帮助其在学习期间尽早地了解自己、了解职业、了解社会,能够根据社会需求和个人特长,正确、客观地树立职业理想、职业价值观;在心理、学习、能力上确定职业方向,从而正确地进行职业选择,合理地规划职业生涯,把握最佳的职业前途,学会应对职场心理危机,处理职场中的人际关系,为自己的人生之路奠定良好的基础;选择适合自己的就业岗位,实现个人的人生价值。

由胡维芳教授等撰写的《职业心理理论与实践》这本书,是为了满足大学生人生的职业追求,这对大学生来讲既是至为重要的,又是恰逢其时的。我相信大学生通过对此书的学习,对职业的追求会减少一些盲目性,会减少一些刚入职场的不知所措。因此,我非常高兴地看到此书出版。特别值得一提的是,此书不是枯燥地介绍相关领域内的知识,而是将理论概念和研究结果与实际运用有机地结合起来。此书能够充分吸收本学科国内外的前沿研究成果,反映了

学科的特点,又体现了学科知识在职业领域中的实际运用。具体来说,体现出如下特点。

1) 内容丰富,体例合理。此书以职业心理导论、职业心理理论、职业心理发展、职业心理管理为主线,系统描述了职业心理学的历史,全面阐述了职业发展的理论、职业指导的理论,以及职业选择、职业生涯、职业心理测评、职业指导、职业心理咨询、职业绩效、员工帮助计划(EAP)、职业心理健康、职场中的人际关系等。第一编探讨了职业心理学的科学性问题,第二编论述了职业心理的理论,第三编探讨了职业心理的发展,第四编讨论了个体和组织的职业心理管理问题。

2) 深入浅出,通俗易懂。每章通过资料链接中的典型案例,增加了教材的亲合力,适度地淡化了深奥的理论,突出了应用性。

3) 结构新颖,形式多样,启迪思维。每章前面以提问的形式呈现本章要点,后面附有本章小结。为了拓宽学生的视野,每章最后附有拓展性阅读文献。这种安排有助于学生的进一步学习与思考。

此书可作为全日制普通院校心理学、应用心理学、职业教育学、管理学、经济学、社会学、人力资源开发与管理、劳动与社会保障等专业的教学用书,也可作为管理心理学选修课的教材,还可以供各级各类组织的管理者阅读和参考,以及广大对职业心理学感兴趣的读者阅读使用。

中国心理学会理事
中国教育心理学专业委员会副会长
全国课程专业委员会常务委员
江苏省心理学会副理事长
苏州市心理学会理事长
苏州大学教授、博士生导师

刘电芝

2014年5月于苏州大学

前言

个体在职业活动中一般要经历选择职业、谋求职业、获得职业的过程。而不同兴趣、气质、性格、能力的人,适合不同的社会职业。个体处于不同的职业阶段有不同的职业心理,依据职业活动经历的过程,职业心理可分为择业心理、求职心理、就业心理等。职业心理对大学生的职业选择起着很重要的作用。“知己知彼,百战不殆”,这句话正道出了在职业选择过程中一个很重要的原则,即认识自己,了解自己,熟知自己的个性心理特征,将个人的职业意愿和自身素质相联系,根据社会的需要和社会职业岗位需求的可能性,评价出个人职业意向的可行性,以积极的态度去选择职业。

本书由四编、12章组成。在第一编“职业心理导论”中,主要梳理了职业心理学的发展概况,职业的内涵及其特征。在第二编“职业心理理论”中,系统地介绍了职业发展的六种理论和职业指导的七种理论。在第三编“职业心理发展”中,具体地介绍了求职者职业选择的重要性、影响因素、过程与策略;个性心理与职业如何匹配的问题;职业决策与就业的问题;职业生涯的发展模式,以及个体的职业生涯规划 and 组织的生涯管理。在第四编“职业心理管理”中,详细地解读了如何对求职者进行职业指导、职业心理咨询、职业心理测评,如何提高职业绩效,如何实施员工帮助计划(EAP),如何促进个体的职业心理健康。

本书结构完整、逻辑严密、内容新颖、例证丰富、体例活泼。在内容上,能够反映本学科的最新研究成果。在结构上,进行了模块化的处理,分为四编:职业心理导论编,职业心理理论编,职业心理发展编,职业心理管理编。在形式上,每章开头以提问的形式呈现本章要点,中间有资料链接,后附本章小结、思考和练习题,以及拓展性阅读文献,书后还附录了常用的职业心理测评量表。

胡维芳

2014年5月

目录

序言
前言

第一编 职业心理导论

第一章 绪论	3
第一节 职业心理学发展概况	3
第二节 职业内涵的界定及其特征	10
第三节 职业心理学对象的规定性	15
第四节 职业心理学的研究方法	16

第二编 职业心理理论

第二章 职业发展的理论	29
第一节 职业动力论	29
第二节 萨帕的职业发展理论	31
第三节 金兹伯格的职业发展理论	37
第四节 泰德曼的职业发展理论	39
第五节 职业锚理论	42
第六节 社会认知职业理论	46
第三章 职业指导理论	50
第一节 职业指导理论概述	50
第二节 特质-因素论	52
第三节 人格类型论	55
第四节 需要论	59

第五节	心理动力论	62
第六节	职业选择发展论	65
第七节	行为论	66
第八节	职业决策论	68

第三编 职业心理发展

第四章	职业选择	77
第一节	职业选择概述	77
第二节	影响职业选择的因素	83
第三节	职业选择过程与策略	88
第四节	个性心理与职业匹配	98
第五节	职业决策与就业	104
第五章	职业生涯	113
第一节	职业生涯概述	113
第二节	职业生涯发展模式	116
第三节	自我职业生涯规划	123
第四节	组织职业生涯管理	131

第四编 职业心理管理

第六章	职业心理测评	143
第一节	职业心理测评概述	143
第二节	常见职业心理测评的应用	150
第三节	职业心理测评的实施	172
第七章	职业指导	176
第一节	职业指导概述	176
第二节	高校职业指导技术与实施	182
第三节	求职应聘的技巧	191
第四节	组织中的职业指导	197

第八章 职业咨询	202
第一节 职业咨询概述	202
第二节 职业咨询的模式与方法	211
第三节 职业咨询师的工作职责与能力结构	216
第九章 员工帮助计划	227
第一节 EAP 的含义和内容	227
第二节 EAP 的模式	234
第三节 EAP 的发展历程与趋势	239
第四节 EAP 的理论基础与应用领域	243
第五节 EAP 在国内的发展和应用及研究趋势	249
第十章 职业绩效	253
第一节 职业绩效概述	253
第二节 工作满意度和工作绩效	258
第三节 职业倦怠与职业绩效管理	261
第四节 提高职业绩效的措施	266
第十一章 职业心理健康	271
第一节 职业心理健康概述	271
第二节 职业压力	275
第三节 职业适应性	281
第四节 职业心理健康促进措施	283
第十二章 职场中的人际交往	294
第一节 人际交往概述	294
第二节 职场中的人际交往	304
第三节 职场中的人际沟通艺术	310
参考文献	318
附录	324
附录 1 职业锚测评量表	324
附录 2 霍兰德职业倾向测验量表	327
后记	340

第一编

职业心理导论

第一章

绪论



本章要点

- 什么是职业心理学?
- 职业心理学有着怎样的发展历程?
- 如何理解职业的内涵? 职业的特征有哪些?
- 职业心理学的研究对象是什么? 如何把握?
- 职业心理学有哪些研究方法?

职业对于绝大多数人来说具有无可取代的意义。美国社会学家怀兹曾经做过这样一项调查:当你拥有一笔不必工作也能维持生计的遗产时,你会不会脱离职业人的行列?结果发现,竟然有 80% 的人认为,即使生活富裕,仍然愿意继续工作。其理由是:工作是一种乐趣;希望自己的内心经常保持充实感;以此维持自己的健康;通过工作可以促进人际交往;证明自己是活生生的人;保持自尊心,等等。由此可见,职业对个体来说,除了谋生的功能外,还具有更为重要的意义,那就是证明自己的社会存在、实现自我价值。

第一节 职业心理学发展概况

一、国内外对职业心理学的理解

在国内,“职业心理学”的英文通常为 vocational psychology,主要研究人们对不同职业的看法、就业前的准备、从业后的变化、不同职业对从业人员的影响、职业适应等方面的问题。在国外,“职业心理学”可以有多种表示,英国心理学界一般倾向于用 occupational psychology,其含义基本与工业心理学相

同,指个体在某一特定时间所从事的职业,即具体的工作,它可能是连续的(如正常的升迁和在本行业范围内的调动),也可能是间断的(如因劳资双方彼此不满意而造成的辞职或辞退)。它主要研究各种职业的特征而非从事该职业的人的特征,包括各种职业的责任和任务分析、不同职业的特殊能力要求,以及从业人员的兴趣和价值观等。其研究领域包括人事心理学、人-机系统心理学、工业关系心理学、职业社会心理学和组织管理心理学5个方面。在某种情况下, career psychology 也可以译作“职业心理学”,即以动态的观点研究人们在职业生涯中不同阶段(包括就职前、从事职业过程中及退休后)的连续的变化特征。近年来兴起的“职业生涯规划”、“职业管理”等研究,进一步丰富了职业心理学的研究领域。徐大真(2011)主编的《职业心理学》一书中,对职业心理学是这样定义的:职业心理学是研究人在职业领域活动中的心理现象的科学,即研究人与职业活动相结合时,人与人、人与环境相互作用的个体心理差异和各种群体心理现象发生、发展的规律,它是一门旨在提升人类行为效能的科学,是应用心理学的一个分支学科。孟慧(2009)在其主编的《职业心理学》一书中指出,职业心理学是工业与组织心理学的一个重要分支,它关注人们一生发展中的职业问题。对于个人来说,它的主要目的是用心理学的基本理论和方法帮助人们解决职业发展过程中的困惑和问题,促进个人的职业发展和职业成熟,使其适应环境变化,并获得幸福的人生。而对于组织来说,它的主要目的是运用心理学的原理、方法和技术帮助组织维护员工健康,促进员工的职业成熟和发展,形成健康和谐的组织环境,使组织保持持久的生命力。

从职业心理学的名称变化,我们可以很好地理解职业心理学的含义。通过 Google 学术搜索(<http://scholar.google.com>)可以发现,2000年以后的研究中更多地使用 career psychology, occupational psychology 在2000年以前的研究中出现的频率更高。

目前,职业心理学的研究领域主要包括5个方面:①职业研究。职业研究是通过工作和职业分析,研究构成职业的各种成分的性质、特点,以及所需要的专业知识、技能等。②职业活动的研究。职业活动的研究是以职业适应为中心,探讨职业活动中的心理适应性及其与职业活动的相互影响。③职业性向研究。职业性向研究主要探讨职业能力、技能、兴趣、人格等与职业活动有关的个性心理特征方面的问题。④职业指导与咨询。职业指导与咨询则是根据职业的要求和个人的条件,对求职者进行职业指导。⑤职业培训研究。职业培训研究关注用心理学原理进行职工培训的理论、原则和方法。其中,职业指导是指有组织地帮助求职者选择职业,进行职业准备,使其能够作出合乎自己条件的职业选择过程。它包括以下几个方面:①帮助求职者制订未来的计划,使其了解自己的能力和、性向、兴趣、性格等,同时,也帮助他们了解社会条件和各种

职业的条件。②帮助求职者进行有关的就职准备。③帮助求职者选择就职单位。④对求职者就职后如何实现自己的理想,在工作中作出成就等给予建议。

目前,职业心理学关注的范围从入职适应、生涯发展、群体心理、人力资源管理、领导心理等向积极心理、健康心理领域不断扩大。

职业心理学与工业心理学(industrial psychology)相关,在发达国家中已经形成了一门很重要的庞大学科。职业心理学形成于20世纪初,因时间和地域的变迁,概念渐有扩展。在美国,职业心理学是工业与组织心理学(industrial/organizational psychology, I/O Psychology),即美国心理学会的第14分支——工业与组织心理学会(Society for Industrial and Organizational Psychology, SIOP)的研究领域之一。苏联曾在20世纪50年代使用职业心理学这一概念,其前身为技术心理学(technical psychology),其后发展为工程心理学(psychology of engineering)。英国心理学会的《职业心理学杂志》,其副标题为“工业和组织心理学国际性杂志”,明确了该领域所包括的广阔范围。美国于1945年成立了工业与组织心理学分会。在包罗万象的心理学权威工具书美国《心理学文摘》(*Psychology Abstracts*)中,与此学科相关的专题有:工业与组织心理学(industrial and organizational psychology)、职业心理学与卫生人员问题(professional psychology and health personnel issues)、工程与环境心理学(engineering and environmental psychology)。日本的职业心理学也被称为产业心理学或产业组织心理学。1985年,日本产业组织心理学会成立,包括人事、组织行为、操作和市场4个研究部门。其研究课题涉及个体、职场小集团、职场组织与结构、人-机系统和社会文化环境5个层面,如在个体层面包括职务满意度、职业动机、职业能力、职业适应性、职业生涯、职业压力、勤劳观、生活方式等。

在欧洲的许多国家,职业心理学被称为工作与组织心理学。

尽管世界各国使用的名称略有不同,但是职业心理学的研究兴趣、研究内容、基本理论和体系基本是相同的。

我国早在民国初年就开始了这方面的研究,并由商务印书馆等机构出版了相关的译著,由王国维译介的《心理学概论》中也论及了相关的内容。

20世纪50年代,我国曾对该领域进行了广泛的研究,之后再度复兴。从20世纪90年代开始,职业心理学的研究开始引人注目。近20年来涉及职业心理学的研究逐渐增多,这表明随着工业化和现代化进程的加快,相关研究受到人们的进一步重视,目前该学科日益发展壮大。

职业心理学是在现代心理学发展起来以后,为适应现代工业发展所带来的劳动分工精细化、对“人-职”匹配越来越高的要求而产生与发展起来的。美国是现代职业心理学的发源地,美国的职业心理学是从职业指导开始的。中国与

西方古代也曾经有过比较丰富的职业心理学思想，但是都没有形成一定的理论体系。



资料链接 1-1

美国对职业心理学的重视

美国心理学会（American Psychology Association, APA）为表彰对心理学作出贡献的心理学家，设立各种心理科学奖，每年评选一次。其中，第三种奖项是“职业心理学杰出贡献奖”，奖励在知识、理论和专业实践领域中作出贡献的会员。

（资料来源：<http://www.apa.org/about/governance/bylaws/index.aspx>。）

二、古代的职业心理学思想

在中国古代文献中，孔子较早提出了“上智”、“下愚”的基本个性分类，并将这两种基本个性类型与当时的社会阶层相匹配。孔子还进一步提出了“狂”、“狷”、“中行”的个性类型三分法，并用这3个类型发现他72位弟子的个性，进一步对他们的职业、人生发展进行了预测与匹配。中国古代一直把职业分为官、士及农、工、商两个层次、5个类别，并与一定的德才标准匹配，制定“士”与“官”的选拔标准。

在古希腊，柏拉图较早提出了“理智型”、“意志型”、“情绪型”的个性三分法，并将这3种性格类型与社会地位及社会职业进行匹配。在柏拉图看来，“理智型”的人适合做统治者和哲学家，高居于民众之上；“意志型”的人适合做战士和公职人员，为国家服务；而“情感型”的人则只可做平民，接受被统治与管理。

由于古代生产力发展缓慢，职业心理学思想的进展也十分缓慢。直到1879年，德国生理学家、心理学家冯特在德国莱比锡大学创建世界上第一个心理实验室，心理学才从哲学中脱胎出来成为一门独立的学科，职业心理现象才正式成为科学研究对象，并在第一次世界大战前的美国得以发展。

三、现代职业心理学的发展

（一）国外现代职业心理学的发展

现代职业心理学的发展线索可以归纳为一个源头、两条支流。一个源头是心理学的基础理论学科中所涉及的与职业心理学有关的理论研究，比如，生理

心理学中的反射理论,普通心理学中的个性理论,社会心理学中的社会化理论、态度理论及群体理论,以及发展心理学中的终生发展理论等,为职业心理学的发展提供了理论背景。两条支流是指帕森斯(F. Parsons)所开创的、从个体出发的职业心理学发展路线,以及闵斯特伯格(H. Münsterberg)所开创的、从职业组织出发的职业心理学发展路线。

当前,这两条支流开始汇集在一起,在职业世界中发挥着越来越显著的作用。

(二) 我国职业心理学的发展和现状

中国职业心理学起源于1916年清华大学校长周诒春的职业辅导工作和黄炎培等创立的中华职业教育社(1917)。中华职业教育社的社刊《教育与职业》杂志上发行了《职业指导》,配合其向全社会推行职业教育的活动,开始将心理测试的手段应用在学生选择职业中,对学生进行职业测验和技能测验。1934年肖嵘曾在国立中央大学《心理》半年刊中论述了心理学在工业方面的应用,并将其称为实业心理学。同期,他还设计和发表了多种相关心理测试。

1920年,中华职业教育社成立了职业指导部。

1921年,中华职业教育社研究编制职业心理测验。

1926年,邹韬奋根据美国古力菲兹(C. H. Griffits)等的几本原著,编写了《职业心理学》。

1927年,中华职业教育社创办我国第一个为社会服务的组织——上海职业指导所,并于1929年成立了海外职业指导部。

1934年,国立中央大学教授潘菽撰写的《心理学的应用》出版,介绍了应用心理学的几个门类:①工业心理学;②教育心理学;③职业心理学;④商业心理学;⑤法律心理学;⑥医学心理学。这样的划分在当时来说是考虑得比较周详的。同年,从德国留学回来的陈立先生自编了我国第一部工业心理学教科书《工业心理学概论》。

1950~1977年,工业心理学被劳动心理学之名取代。

1978年,徐联仓等开展了关于工作满意感的大范围调查研究。

1980年,中国心理学会成立工业心理学专业委员会,职业心理学包含在工业心理学中。

从20世纪90年代开始,职业心理学的研究开始引人注目,在中国学术期刊网上,以关键词“职业心理”可以检索到1979~2011年发表的学术论文17 841篇。目前,有中国科学院心理研究所等30余个教学、科研和职业病防治机构开展这一领域的研究,学科涵盖心理学、职业卫生学、人类工效学、管理学、社会学、护理学和临床医学等。

从研究方向上看,主要集中在自我分析、职业分析、“人-职”合理匹配、职业心理咨询、职业人员测评、职业教育学习理论等的研究,以及人们一生中的职业态度、职业兴趣、职业价值观、职业倦怠、职业压力、职业决策、职业适应、职业激励、男女职业心理差异、特殊职业人群特点等的心理发展研究上。

然而,职业心理学在我国的研究也存在着一些不足。例如,中国本土化的理论体系不完善,无法跟上世界研究潮流的步伐,特别是对职业心理学的理论认识尚不系统、全面;研究使用的测试问卷大多翻译自国外,由于文化背景等方面的差异,这些问卷在我国的使用或多或少还存在着一些问题;我国研究人员、企事业管理人员和劳动者对职业心理问题还缺乏足够的认识;职业心理研究大多是横断面描述性的调查研究,对职业心理因素与社会发展的关系缺乏系统、详细的研究和分析;科学的职业心理干预研究和实践工作欠缺,中国职业心理学的过去和未来的发展道路均不明晰等。

四、从提高个体择业能力、帮助就业出发的职业心理学实践

(一) 国外职业心理学的实践

1. 美国

美国是现代职业心理学的发源地。美国的职业心理学是从职业指导开始的。

19世纪末,劳动分工的变化、科学技术的高速发展、民主政治和职业教育的发展四大社会因素,促成了美国职业指导及职业心理研究和应用事业的产生与发展。

1894年,梅内尔(Meynell)在旧金山加利福尼亚工艺学校推行职业辅导,这是最早的职业心理学实践。

1908年,“职业心理学之父”帕森斯在波士顿创设“职业局”,标志着美国职业心理学的诞生,同时,也标志着美国职业心理辅导的诞生。当时,新生的职业辅导在提高人员就业素质、改善人们心理-社会适应状况的社会整合工作和提高职业组织的生产绩效方面发挥了积极的作用。

1910年,美国首届职业指导全国会议召开,有组织的职业指导运动开始。

1911年,布卢姆菲尔德(Bloomfield)在哈佛大学开设了第一个辅导学的专业课程,开始了职业辅导专业人员的培养,带动其他各州推行职业辅导人员培训计划。

1913年,美国全国职业辅导协会(National Vocational Guidance Association, NVGA)正式成立,其章程中正式将有关教育、职业、生活和社会的内容纳入工作范围,并于1915年出版发行《职业辅导学刊》,社会反响强烈。

1952年,NVGA与其他人事方面的学术组织合并,组成美国人事与辅导协