



Using Assessment Results
for Career Development(8th Edition)

生涯测评结果 分析与应用

(第八版)

Debra S. Osborn
Vernon G. Zunker 著
阴军莉 译

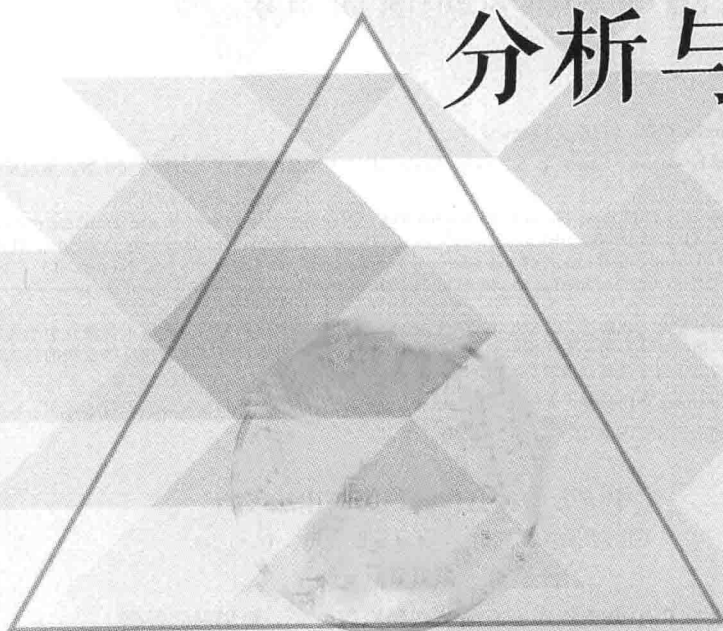
 中国劳动社会保障出版社



Using Assessment Results
for Career Development(8th Edition)

生涯测评结果 分析与应用

(第八版)



Debra S. Osborn
Vernon G. Zunker 著
阴军莉 译



中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

生涯测评结果分析与应用/(美)奥斯本(Osborn, D. S.), (美)赞克(Zunker, V. G.)著;阴军莉译. —北京:中国劳动社会保障出版社, 2014

书名原文: Using Assessment Results for Career Development

ISBN 978-7-5167-1084-5

I. ①生… II. ①奥…②赞…③阴… III. ①职业-能力倾向测验-研究
IV. ①C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 101164 号

Copyright © 2012 by Brooks/Cole, Cengage Learning.

Original edition published by Cengage Learning. All Rights Reserved. 本书原版由圣智学习出版公司出版。版权所有, 盗印必究。

China Labour & Social Security Publishing House is authorized by Cengage Learning to publish and distribute exclusively this simplified Chinese edition. This edition is authorized for sale in the People's Republic of China only (excluding Hong Kong, Macao SAR and Taiwan). Unauthorized export of this edition is a violation of the Copyright Act. No part of this publication may be reproduced or distributed by any means, or stored in a database or retrieval system, without the prior written permission of the publisher.

本书中文简体字翻译版由圣智学习出版公司授权中国劳动社会保障出版社独家出版发行。此版本仅限在中华人民共和国境内(不包括中国香港、澳门特别行政区及中国台湾)销售。未经授权的本书出口将被视为违反版权法的行为。未经出版者预先书面许可, 不得以任何方式复制或发行本书的任何部分。

本书封面贴有 Cengage Learning 防伪标签, 无标签者不得销售。

北京市版权局著作权合同登记号 图字 01—2014—0534 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

*

保定市中国画美凯印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 21.5 印张 275 千字

2014 年 6 月第 1 版 2014 年 6 月第 1 次印刷

定价: 49.00 元

读者服务部电话: (010) 64929211/64921644/84643933

发行部电话: (010) 64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 80497374

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者奖励。

举报电话: (010) 64954652

乐在工作，才能有完美表现。

——亚里士多德

创造梦想，这是生涯咨询师的重要角色之一。咨询师创设出安全的、舒适的环境，借助测评工具帮助来访者增强自我了解，并向来访者提出未来发展的建议。咨询师接着会帮助来访者确定把这些梦想转化为现实的必要步骤。

对来访者来说梦想是显而易见的，但咨询实际进程却不完全相同。有时，咨询是从帮助来访者认识、理解并欣赏自己的特点开始的，这是生涯评估的功能之一。还有时，来访者（有时是咨询师）希望先进行测评，因为这样能最快地列出职业清单。但是，生涯评估是对个人的评估，不仅仅是一个标准化的评估过程，还是个体进行自我反思的过程。

本书首先介绍了运用测评结果的模型。为了进行更有效的生涯评估，生涯咨询师应当把自己看作整个测评过程的一部分。生涯咨询并不是一锤子买卖。就像生涯理论是咨询技术的基础一样，咨询师所采用的评估方法也是其理论观点的反映。

本书还介绍了六类生涯测评工具。每章都对部分量表进行详细介绍，而且在每章结尾部分还简要介绍了其他相关量表和个体测评工具，并且列举了咨询师在咨询过程中遇到的具体咨询案例。具体来说，所介绍的内容包括测评工具、测评目的、相应的技术信息、进一步了解该测验的途径以及案例。本书编写的目标之一，就是希望帮助咨询师在咨询过程中能够应用不同的测评工具。案例介绍的目的，是帮助咨询师了解咨询过程中如何引入测评工具，以及如何解释测评结果。本书的另一个特点是，每章都会给出相应的建议，并提出需要思考的问题，以便于读者更好地进行实践操作。

与前7版相比，本版做了一些调整，最大的变化就是引入了每类量表的相应技术指标。采用表格的形式清晰地列举出了量表的具体信息，这样更方便读者阅读。本书先介绍了运用测评结果的概念

模型，便于读者对生涯测评过程有整体认识。测评中的伦理一章也放在具体量表之前介绍，因为伦理道德是生涯咨询师行为的关键，也是其他章节的基础。在第8版中，把能力测验和成就测验整合为一章，把卡片分类和其他非标准化方法整合为一章。删除了对残疾人和学业困难者的测评介绍。价值观测评量表也予以删除，因为可用的价值观量表越来越少，非标准化的测评工具更适合测评价值观。尽管本版做出了以上修订，本书的编写目的不曾改变：介绍实际操作工具，帮助咨询师在生涯咨询过程中进行有效的选择、施测并解释测评结果。



致谢

感谢参与第8版编写的所有人。非常感谢我的同事和学生提出的宝贵建议，他们是：内布拉斯加大学奥马哈分校的 Joseph Bertinetti，韦恩斯堡大学的 Stephanie Helsel，德州女子大学的 Shelley Jackson，以及中佛罗里达大学的 Stacy Van Horn。

我 (Debbie) 要感谢 Vern Zunker 给我的机会和勇气，让我继续担任第8版的主要作者。也要感谢佛罗里达州立大学的老师和朋友，因为他们给了我信任和鼓励，对我进行教育培养和影响，他们是：Robert Reardon 博士、Jim Sampson, Jr. 博士、Janet Lenz 博士和 Gary Peterson 博士。感谢我亲爱的丈夫 Keith，以及我的两个女儿 Sarah 和 Savannah，感谢他们对我的爱、理解和包容。最后感谢我的父母 Verna 和 Bob Norris，以及外祖母 Esther Norris 的爱与支持。

我 (Vern) 要感谢我的妻子 Rosalie，她的鼓励、活泼、幽默始终伴随着本书的写作过程。因为有她的支持，整个写作过程让我倍感轻松。

Debra S. Osborn

Vernon G. Zunker

目 录

CONTENTS

第一章 运用测评结果的概念模型 001

- 本章内容概要 /002
- 基本概念：生涯发展中的测评 /002
- 测评的合理性 /003
- 运用测评结果前的准备工作 /005
- 运用于生涯测评中的模型 /005
- 模型在个体生涯咨询中的应用：个案分享 /015
- 通过生涯测评促进团体生涯探索 /022
- 本书内容概要 /024
- 总结 /025
- 思考与练习 /026

第二章 测评结果的解释 027

- 本章内容概要 /028
- 特质因素理论视角下如何解释测评结果 /028
- 生涯测评和生涯发展理论的关系 /029
- 解释测评结果的基本步骤 /030
- 生涯测评的文化适应性 /035
- 应用生涯测评结果的时间和方式 /037
- 生涯咨询：科学、教育还是艺术？ /038
- 国际生涯测评 /043
- 用霍兰德职业代码解释测评结果 /044
- 一次性的生涯咨询 /046

总结 /048

思考与练习 /048

第三章 测评的基本概念

050

本章内容概要 /050

常模 /050

分数分布图 (score profile) /053

分数转换 /056

测验准确度 /062

相关 /066

总结 /069

思考与练习 /069

第四章 测评中的伦理

072

本章内容概要 /072

建立伦理标准的目的 /073

能力 /074

来访者需要 /075

文化差异 /075

性别问题 /078

性取向问题 /079

保密性 /079

测评的取向 /080

计算机生成的测评解释 (computer - based test interpretation, CBTI) /081

在线测评 /081

总结 /084

思考与练习 /084

第五章 能力倾向和成就测验

086

本章内容概要 /086

能力倾向 /087

能力倾向测验 /089

多元能力倾向测验：局限性和使用建议 /109

其他能力倾向测验 /112

能力倾向测验总结 /114

成就 /115

用于自我概念和自我效能发展中的成就测验 /127

生涯发展的建议 /131

其他成就测验 /132

总结 /134

思考与练习 /134

第六章 兴趣量表

140

本章内容概要 /140

RIASEC 理论 /141

其他生涯理论与兴趣 /143

兴趣的稳定性 /144

兴趣量表的种族和文化偏见 /145

解释兴趣量表 /146

对低且平缓的和高且平缓的剖面图的解释 /149

纵向剖面图 (profile elevation) /151

不同量表的 RIASEC 代码各不相同 /151

其他量表概要 /153

生涯发展建议 /180

其他兴趣量表 /181

总结 /184

思考与练习 /184

第七章 人格量表 188

本章内容概要 /188

人格的作用和生涯理论 /188

人格量表的研究 /189

在生涯咨询中应用人格量表 /190

生涯发展的建议 /203

其他人格量表 /204

总结 /206

思考与练习 /207

第八章 生涯决策量表 213

本章内容概要 /213

生涯决策制定的理论框架 /214

信念在生涯决策制定中的影响 /215

生涯决策量表的细节回顾 /216

其他一些生涯决策量表 /232

总结 /235

思考与练习 /236

第九章 计算机辅助生涯指导与在线评估 240

本章内容概要 /240

在线量表与在线生涯系统 /240

计算机化评估工具的伦理问题 /241

在生涯咨询中使用计算机化的或在线评估工具 /242

CACGS 与在线评估工具 /248

其他 CACGS 与在线评估 /258

总结 /259

思考与练习 /260

第十章 卡片分类与其他非标准化方法在生涯咨询中的应用

263

本章内容概要 /263

分类卡的说明 /264

使用非标准化自我评估量表 /280

其他非标准化工具 /290

总结 /291

思考与练习 /292

第十一章 综合测评结果

297

本章内容概要 /298

综合各测评结果模型的应用 /298

综合应用单项测验和量表 /308

总结 /316

思考与练习 /317

参考文献

320

第一章

运用测评结果的概念模型

A Conceptual Model for Using Assessment Results

生涯咨询是一门科学，也是一门艺术。无论是从来访者的需要，还是从测评结果客观真实性的角度来说，把测评纳入生涯咨询的恰当时间和方式均是一项复杂的事情。生涯咨询师可以让来访者利用咨询过程中填写问卷，完成测评，也可以安排来访者利用其他时间完成测评，而在下一次咨询时再对测评结果做出解释。现在还有很多在线测评，来访者可以通过网络，当然也可能在一些实体机构进行测评，这样第一次会面时就可以带着测评结果来见咨询师。

在2010年的心理测量年鉴中，仅仅以“兴趣”为关键词就搜索出一百多项的测评结果。如果以“能力”“技能”“价值观”“决策”为关键词，将会搜出更多结果。如果不是在心理测量年鉴中，而是在网络中，输入任何一个关键词，都会搜索到成千上万的结果。成熟的测评工具日益增多，生涯咨询师也要学会使用不同的工具，这样才能满足不同咨询个体的个性化需要。市面上可用的测评工具种类繁多，理解测评结果，并从测评数据中挖掘出有价值的信息，对于生涯咨询师来说也是一大难题。

作为咨询过程不可分割的一部分，生涯测评也相应变得越来越复杂，例如以计算机为辅助的生涯指导流程及在线测评日益普遍化。生涯咨询师必须清楚计算机程序可能存在的潜在错误，由此可能会对测评结果产生有偏颇的理解或者不当的解释。本章后面在介绍测评工具的使用建议时，会重点讨论咨询师使用测评工具时所应考虑

的问题。

目前,很多像《生涯咨询:人生规划的实用概念》(*Career counseling: Applied concepts of life planning*) (Zunker, 2011)这一类书都详细论述了生涯测评在咨询过程中的重要作用,这在很大程度上引起了生涯咨询师的重视。毋庸置疑,生涯咨询中的测评过程在21世纪会进一步变化,测评技术水平将会日益提高,测评模型也将越来越精细。

本章内容概要

- 基本概念:生涯发展中的测评
- 测评的合理性
- 运用测评结果前的准备工作
- 运用于生涯测评中的模型
- 模型在个体生涯咨询中的应用:个案分享
- 通过生涯测评促进团体生涯探索
- 本书内容概要
- 总结
- 思考与练习

基本概念:生涯发展中的测评

生涯咨询发展早期,测评结果主要用作进一步分析和诊断的工具(Prediger, 1995)。生涯咨询理论从特质因素理论向生涯发展阶段论的转变,改变了生涯咨询师对测评结果的态度。例如,在生涯决策理论中,咨询师仅把测评看成是获得来访者信息的途径之一,而今最为重要的改变是,咨询师把来访者看成是咨询过程中积极的参与者。以生涯理论为基础,还要考虑诸如自尊、负向思维、价值

观等诸多因素对生涯决策的影响。因此，在确定职业匹配性时会参考测评结果，或者在来访者对自我概念或自我效能感的发展特点进行自我评价时会用到测评结果。在这一阶段，测评结果实际上只是进行生涯探索、发现生涯决策问题、促进咨询过程中讨论内容的一项工具，此时还没有把测评过程看成是生涯决策的重要的、特定的基础。

面对测评结果的复杂性和多样性，咨询师必须在一个系统模型的指导下，才能有效判断测评过程和结果的恰当性。本章首先提出生涯咨询过程中运用测评结果的模型的合理性，接着提出咨询师在使用标准化测评时，如何提升并细化自己的测评技巧。另外，也提出了在个体咨询过程中运用该模型的合理性进行讲解。最后，介绍该模型在团体生涯探索中的应用。

测评的合理性

在该模型中，把测评结果看成是对自我进行了解和学习的过程。测评结果可以让个体对自己的特点进行认识或者修正。个体可以把该信息与其他信息综合起来，以做出生涯决策。尽管测评结果可用于很多方面，但是生涯咨询师要充分利用这些信息，促使来访者加深自我了解，进行有效生涯探索，并最终成功地做出生涯决策。

因此，测评结果只是生涯咨询中会用到的一部分信息，对于测评结果的理解并非咨询的主要过程。还有一些因素，诸如工作经历、职称、休闲活动、技能、工作态度都应予以同等重视。在咨询的整个过程中，都会适时地考虑到测评结果，这是对于测评结果最充分的运用。

生涯决策是一个复杂的过程，个体必须综合考虑自己的价值观、兴趣、能力及其他特点。生涯决策的方法相对较容易掌握，但是要把这些复杂的因素综合起来考虑却是有难度的。个体往往首先意识到自己需要做一个决定，接着就会建立一个方向或目标。然后

会寻求一些信息或数据，并用这些信息来决断行为或实现的可能性。生涯决策的最后一步还包括一些特定的过程，要对个体的目标与个体的特点是否匹配进行测评。基于个体的自我知识及其特定的价值观，个体就可以从不同的角度出发做出最终的决策。

案例介绍：Sari

Brown (2002) 对生涯决策模型的案例进行了综述。有些模型通过测评结果来辨别或澄清个体特点，以促进个体的决策过程。例如，Sari 是一名高中生，不知道自己该读哪所大学。她搜集了五所大学的很多信息，包括大学入学要求、学费、院系学生比率、学业要求及其他相关信息。通过对她的能力和技能的测评，她权衡了自己被这几所学校接受的机会，以及自己能够满足这些学校要求的可能性。

在选择所学专业时，Sari 参考了价值观问卷的测评结果。价值观问卷中，她要回答类似于下面的问题：“我对高薪水工作的重视程度如何？如果我很看重这方面，哪个专业最可能让我拥有一份高薪水的工作？”此处进行价值观测评对于做出一个满意的决策是非常必要的。在 Sari 选择了学校和专业之后，她对决策的结果会再次进行评价。总之，需要把自己放在可能的情境下，对自己的能力、兴趣、价值观、相关经历等方面再次进行测评。

信息是影响生涯决策有效性的一个关键因素 (Peterson, Sampson, Reardon 和 Lenz, 2002)。对于 Sari 而言，其学业能力、学业成就以及其他诸如所取得的学业等级等均需要进行评定，以上这些评定结果在生涯决策中很重要，但是通过面试或个体经历等这些途径却很难获得。通过测评获得的这些数据有助于我们根据教育或职业发展的需要，对个体特点进行有针对性的思考和讨论。

运用测评结果前的准备工作

本书中，我们一直强调咨询师必须明确告知来访者测评的目的，以及测评结果如何服务于咨询双方的共同目标。因此，咨询师必须能够熟练运用生涯发展咨询中涉及的每一项测评工具。

美国咨询协会（American Counseling Association）、辅导和教育评价协会（the Association for Assessment in Counseling and Education）、国家生涯发展协会（National Career Development Association）等多家专业组织均强调了测评工具使用中的伦理规则。这些规则明确指出了测评工具选取、实施、解释及管理过程中必须严格遵守的标准。另外，通过以下方法还可以增强读者对测评工具的了解：

1. 用测评工具进行自我测评。
 2. 详细阅读测评工具使用指南。
 3. 找个朋友或者大学生进行测评，然后练习解释测评结果。
 4. 努力发现测评工具使用过程中存在的问题。
 5. 通过回顾向朋友或大学生解释测评结果的过程，进一步熟悉对测评工具的解释。
 6. 反复看测评报告，并努力寻找能够支持测评结果的更有价值的信息。
 7. 查阅期刊文献，甚至是登录测评工具研发者的网站，了解运用该测评工具进行的具体研究。
- 运用以上方法，咨询师就可以掌握选择、实施及解释测评及其结果的技能和方法。

运用于生涯测评中的模型

在生涯咨询中，运用下面的概念模型，就能有效地选择测评工

具，并对测评结果做出恰当的解释。该模型系统地说明了从建立测评目标到应用测评结果的所有方法。为了使测评能够有效进行，该模型必须满足不同年龄段、不同个体的需要。从本质上来说，模型必须适用于不同教育背景、不同群体、不同性别、不同年龄段的所有对象。

关系的重要性

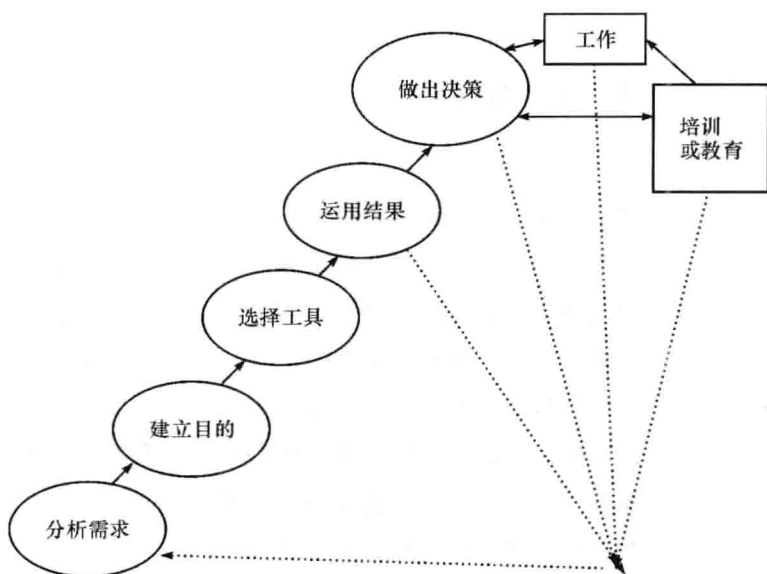
多项研究表明，咨询中能否对来访者做出有效测评，也取决于咨询师与来访者之间的关系。咨询师可以运用基本的咨询技巧，如强调、概括、对质等，让来访者感到咨询师是在倾听。咨询师和来访者要建立关系也意味着每个来访者、每个咨询师都各不相同，大家在种族、民族、文化等方面可能有差异，在宗教信仰、地域、性别取向，甚至是优劣势方面也可能有差异。咨询师自始至终都必须不断去了解每个来访者的个体特征，包括和来访者建立关系，理解来访者的主要问题，了解来访者的世界观，进而选择恰当的测评工具。在咨询之前进行适当的自我揭露也是一种好的开始。

Zunker 提出的运用生涯测评工具的模式

在 Cronback (1984)，Anastasi (1988)，Super, Osborne, Walsh, Brown 和 Niles (1992) 等人研究的基础上，Zunker 提出了在生涯咨询过程中运用测评工具的模式，包括四个主要步骤。

如图 1—1 所示，模型包括分析来访者需求、建立测评目的、选择测评工具、应用测评结果、做出决策五个过程。整个过程是循环且连续的。无论是在工作一段时间后，还是在完成了一个阶段的教育或培训之后，个体的生涯探索都可以从第一步开始。例如，来访者可以在分析了职业需求之后，与咨询师讨论自己的兴趣爱好，然后发现需要做一个有关能力方面的测评。

如果对于自己当前的生涯发展不满意，可以重新开始这一过程，以那些日益增多的未被满足的需要为基础，选择一种不同的生涯状



▲ 图 1—1 Zunker 提出的模型

态。或者是在完成某种培训或教育并且取得了证书之后，个体发现原先从事的并非自己理想的职业，从而想找咨询师帮助分析对原先职业不满意的原因，进而重新做生涯发展决策。生涯发展是一个连续的过程，在人生任何阶段对任何方面的测评都能提供有用的信息。Zunker (2011) 曾对运用生涯咨询模型测评结果所能提供的信息进行了论述。Super 及其同事 (1992) 认为，生涯成熟度是个体是否准备做生涯决策的一个重要指标，他们把生涯发展测评和咨询模型 (the career - development assessment and counseling model) 简称为 C-DAC，并且认为那些明显的偏好，如兴趣量表的测评结果，可以看成是最基础的信息，或者是生涯成熟度的水平。

其他一些测评结果，如价值观测评和生命角色重要性问卷，可以看成是生涯决策中的调节变量。其基本思路是，根据 Super 的模型确定个体的发展阶段，明确个体的发展任务和关注点，通过这些信息促使个体做出生涯决策。咨询师把这些信息及面谈过程中搜集到的信息结合起来，便可以对来访者提出发展性的咨询干预策略。