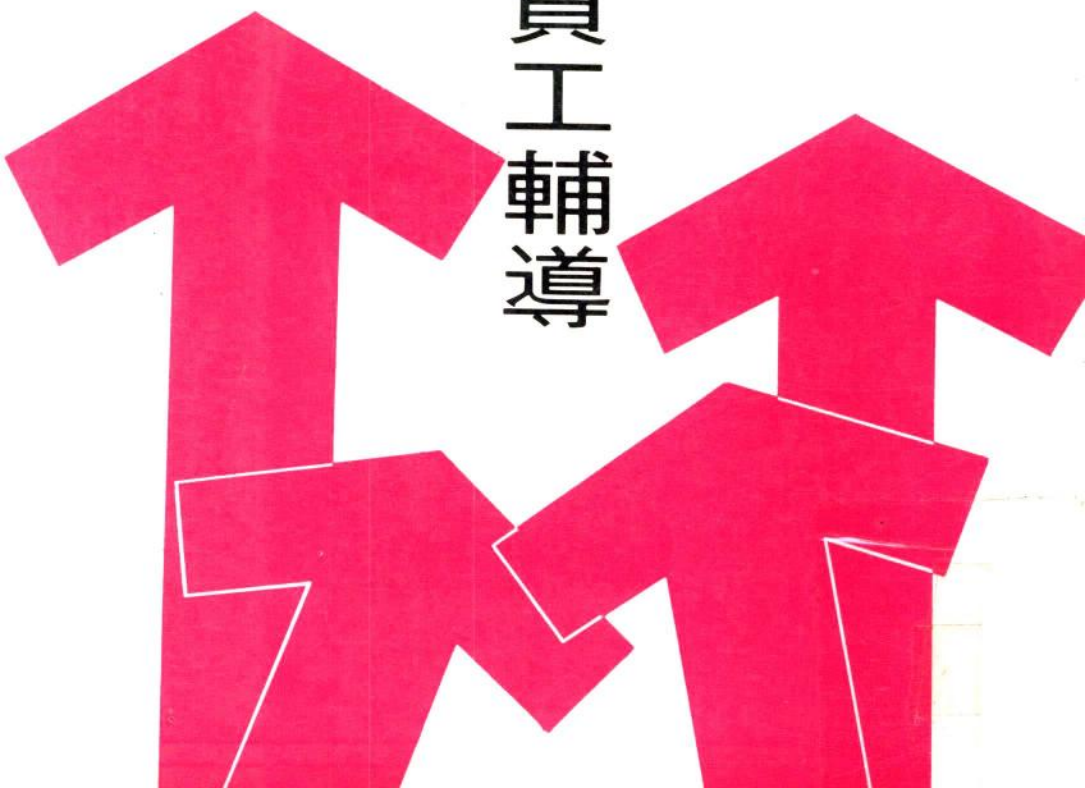


李義男著

職業發展與員工輔導



李義男著

職業發展與員工輔導

中華民國七十四年三月初版

有 究
所 必
權 印
版 翻

職業發展與員工輔導

定價：新台幣貳佰元正

著 者：李 義 男

發行者：李 義 男

地 址：臺北市廈門街九九巷一〇——一號五樓

電 話：三二一五九〇一

郵撥帳戶：第〇一〇六七四九——一號

印刷所：佳音印刷打字有限公司

地 址：臺北市金山南路二段一五九巷十五號

電 話：三九四一二三四・三九一一五六五

序

謝謝各位女士、先生的閱讀，引起您的興趣是本書最大的榮幸。

法國的拿破崙曾經說過：「幸福是我的才能在可能內做最高度的發展」。這句話的意義就是職業發展最具體的例句。的確地，職業可以提供每個人表達自己才能和人格的最好機會。而且在社會上沒有其他活動比職業更能滿足每個人各方面的需要。

一個人的職業發展就是社會上人力資源的潛力；如何使每個人在職業上求發展，乃是各個人的心願，也是每位經理者所追求的目標；因此，職業發展中的員工輔導是行政、經理和教育訓練者所必須具備的知識和採取的行動。

先進國家中，無數工商業從業者和教育界學者不斷地努力研究，他們提供許多可以採信的職業發展理論和實際可行的輔導方法；經過許多學者的歸納和研究，今日的職業發展已開創出一門獨特的學問，值得我國各界人士的參考運用。

積十五年研究職業輔導的素養，筆者歸納分析近年來最新有關的研究著述而成本書，希望貫通學術界的研究領域，並綜合學校和社會各機構的輔導活動，俾便各界人士在工作上應用。

感謝現任美國職業輔導學會主席史密斯博士（R. L. Smith）的協助搜集有關的輔導測驗，現任美國輔導學會理事貝利博士（J. A. Bailey）和現任美國職業輔導工作評鑑委員赫維格博士（A. A. Helwig）的支持和鼓勵。承蒙國立臺北商專企管科張文彥主任允諾開設人事管理課程，使本書之實驗

研究得以順利進行，在此謹申謝忱。並感謝林育如女士的校對及其多年來的耐心和支持，以及所有朋友的關心和鼓勵。

李義男謹序

民國 74 年春于
國立臺北商專

概論

現代社會科學在人文方面的傑出發展在於人類價值的研究、人品素質的提昇和人力資源的經營。各方面的人文學術研究顯示：人的研究着重人的特性、價值和潛能，人的協助強調諮商輔導，人才培育和運用是採取人性化的制度和措施。這種發展的趨勢促成心理學、教育學、社會學、經濟學和行政管理學的研究範圍歸納出一個共同的主題；這在社會經濟上稱之為「人力資源」，在教育心理上稱之為「人格發展」，而介於兩者間當做橋樑的輔導學和就業服務則稱之為「職業發展」。

職業發展就是人格發展，因為人格是在活動中發展，社會上沒有其他的活動比職業或工作可提供更多的因素以滿足一個人的需要，而且人格在職業中發展是最真實和長久的。職業發展是人力資源的核心要素，因為人力就是各組織機構內的員工，員工得以發展則人力資源始能充分發揮。

研究職業發展宜由了解重要的職業發展觀點開始，研究重要的職業發展理論，進而研究各種職業發展方法，以全盤了解職業心理學所提供的職業輔導理論與方法。又因為一個人的職業發展是一生長期的工作，其職業行為的動機和目的應予了解，因此必須研究職業心理治療學所提供的哲學觀點和治療技術。員工的輔導是職業發展中最確實的方法的一環，有關工商管理的策略應予研究。

本書共分四篇，前三篇即在研究歸納各界有關職業發展的重要論述；第四篇是基於各種論點為根據而作企管人才訓練之實驗研究。本書的目的即在以職業發展為主題而綜合教育輔導、心理治療和企業管理的理論與方法，來探討人的職業發展，期用之於學校教育、醫療工作和工商企業之在職訓練和輔導。

目次

概論	1
第一篇 職業發展的理論與方法	1
甲 職業發展的理論	1
一、職業發展的觀點	1
二、安妮·羅的職業心理學	8
三、狄朗的職業定向因素	9
四、貝利的職業發展目標	10
五、荷蘭的結構與交感的職業理論	11
六、社會學習理論的職業發展觀點	13
七、職業認識的模式	15
八、職業發展的認知過程	18
九、職業發展的教育目標	19
乙 職業發展的方法	22
一、特質因素發展法	23

二、機會發展法.....二六

三、社會學的發展法.....二七

四、經濟學的發展法.....三〇

五、發展論的發展法.....三一

六、人格論的發展法.....三六

七、作決定的發展法.....三八

八、社會學習論的發展法.....四二

第二篇 職業心理治療的理論與方法.....四五

甲 職業心理治療的理論.....四五

一、職業心理治療的哲學觀點.....四五

二、遊戲的功能和職業行為的發展.....四八

三、職業心理治療的學習理論.....五二

乙 職業心理治療的方法.....五八

一、面談方法.....五八

二、個案分析法.....六二

三、環境交感診治法.....六七

四、調查診治法.....六九

五、認知能力診治法.....七三

六、心理教育法.....七五

第三篇 員工輔導的理論與實施.....八五

甲 員工輔導的理論.....八五

一、組織中的職業發展.....八五

二、人力資源的經營.....九一

三、人際關係.....九九

四、人際溝通.....一〇六

五、動機理論.....一二二

六、Z理論.....一二四

七、人性化的工作場所.....一二七

八、就業能力.....一二一

九、就業服務.....一二六

十、職業發展輔導者的工作和訓練.....一三二

乙 員工輔導的實施.....一四一

一、員工的滿足感與經理方法.....一四一

二、員工的表現和工作評鑑方法.....一四七

三、員工面談和職業諮商工作.....一五五

四、就業輔導工作.....一七四

第四篇 職業發展的實驗研究：企管人才訓練之測驗輔導法

一、前言	一八七
二、實驗的目的	一八九
三、實驗的限制	一八九
四、實驗對象	一九〇
五、實驗日期	一九〇
六、實驗的程序和方法	一九一
七、各項測驗工具簡介	一九二
自我探討職業量表	一九二
職業人格因素量表	一九五
職業興趣量表	一九九
人際關係行為量表	二〇〇
企管策略量表	二〇二
領導行為問卷	二〇三
經理性向量表	二〇三
八、實驗結果	二〇五
(一)測驗結果	二〇五
(二)學生的自述反應	二一九

九、實驗結果分析·····	二二七
十、結論和建議·····	二二九
參考書籍·····	二二二

表格目次

表格名稱

表1：職業行為的學習程序·····	五三
表2：職業心療師的工作分類表·····	五五
表3：職業心療指導健康的活動·····	五九
表4：職業心療的目的擬定表·····	六〇
表5：人類職業模式·····	六三
表6：職業心療個案診斷表·····	六五
表7：生活技術活動課程表·····	七六
表8：工作程度評量表·····	七八
表9：個案教育計劃表·····	八一
表10：員工對評鑑問卷的反應統計表·····	一四八
表11：外來資料的評鑑統計表·····	一五二

表 12：社區服務項目與失業工人的需要·····	一八二
表 13：職業人格類型傾向·····	二〇五
表 14：職業理想與職業人格類型之配合情況統計表·····	二〇八
表 15：單一職業人格類型之高低人格因素傾向·····	二〇九
表 16：複合職業人格類型之高低人格因素傾向·····	二〇九
表 17：職業興趣類型傾向·····	二一三
表 18：職業人格類型和職業興趣類型之相關程度·····	二一五
表 19：職業喜好和興趣類型之配合情形統計表·····	二一六
表 20：企管策略運用之優先次序·····	二一六
表 21：經理性向測驗結果統計·····	二一九

圖表目次

圖表名稱

圖 1：職業發展鑽石圖·····	八六
圖 2：經理方格圖·····	一〇三
圖 3：職業計劃和發展過程圖·····	一六七
圖 4：職業型態關係圖·····	一七一

圖 5 : 職業人格類型分佈圖	二〇七
圖 6 : 職業興趣類型分佈圖	二一四
圖 7 : 領導行為模式傾向圖	二一八

第一篇 職業發展的理論與方法

甲 職業發展的理論

一、職業發展的觀念

最早的職業發展 (Career Development) 觀念是告訴學習者有關各種職業的知識和生活，通常由父母或牧師等人擔任輔導者，幫助年輕人作職業的擇定。到了十九世紀末期，因有心理測驗的應用，而有職業輔導的鑑定程序。理查 (Richard) 於一八八一年介紹以骨相學作為擇定職業的工具；曼斯特伯格 (Munsterberg) 於一八八九年以心理測驗應用到各種職業的員工；巴爾森 (Parsons) 於一八九五年提出職業輔導的程序：了解自己、了解工作和配合個人工作。一九一三年美國職業輔導學會成立（其前身是全國職業輔導會議，於一九一〇年于波士頓召開及一九一二年于紐約），自此職業輔導工作開始做有系統的理論和技術上的發展。在卅年代的蕭條時期，美國就業機構設立於勞工部門，從事員工的就業輔導工作。四〇年代開始有許多大學開設諮商輔導者的研究課程，以培養專業的輔導者。在一九六〇年至一九七〇年間，美國大學訓練了成千上萬的中小學輔導教師。職業發展理論經過金斯伯格 (Ginzberg)、羅 (Roe)、舒伯 (Super) 等人的努力而趨向於綜合和發展的理論觀點。現在的職業發展理論強調職業興趣和人格的配合 (Holland)，職業的成熟程度 (Crites) 和職業發展的教育程序 (

Hoyt) 及其他有關就業輔導工作上，個人價值觀念和工作滿足的相關性的研究。

隨著工商業的發達，勞工問題的型態和解決勞資問題方式的改變，工商界逐漸對員工問題的輔導開始重視。一方面也是受到政府立法的影響，雇主或訓練機構必須遵重立法的意旨而改善員工輔導工作。具有重要影響的美國法案約有下列各項：

1. 一九一七年的職業教育法
2. 一九二〇年的職業復健法
3. 一九三三年的就業法
4. 一九五八年的國防教育法
5. 一九六二年的人力發展和訓練法
6. 一九六四年的經濟機會法
7. 一九六五年的中小學教育法
8. 一九六五年的高等教育法
9. 一九六六年的心理健康和復健法
10. 一九七六和七八年的職業教育修正法

七〇年代在美國職業發展觀念和作法上有許多重要的發展；由於職業觀念的發展，許多工作重點也有改變。傳統的職業教育是以訓練技術和態度為主，現已逐漸擴大到關切職業生活和心理適應，並培養工作的價值觀念。美國教育部長——亞倫 (Allin) 於一九七〇年最先使用 Career 一詞而帶動這項轉變，其繼任者馬蘭 (Marland) 更實際地領導職業教育和輔導的立法和財力支援工作，使職業發展的觀

念和作法的層次提升到另一新紀元。

職業發展理論，根據史雷巴樂斯（Srebalus, 1982）等人的解釋，是一種鑑定、敘述和綜合那些影響人的生活和工作的各種因素的觀念，它要歸納和分析一個人的就業過程，它要預測職業上發展的方
向，它可以測驗，也可以評量，也可以解釋心理和社會的各種影響因素。史氏等人歸納出職業發展的幾個重要觀念：職業發展階段和工作、自我觀念、職業成熟、職業類型、職業滿足、職業適應、職業危機、職業人格、職業特徵，以及職業態度和能力。茲分述如下：

職業發展階段和工作

職業發展階段和工作，可依一個人的年齡而分成幾個階段和不同的工作重點，茲分析如下：

年齡

階段

工作重點

成長階段

0

幻想

父母養育和家庭變動

11

興趣

適應學校和社會生活

13

能力

正確地評鑑自己

探討階段

15

暫時性

簡單的職業選擇

焦慮、缺乏資料和角色模範

18

轉變

離開家庭、多種職業鑑定、恐懼

22

嘗試

挫折地尋找工作

建立階段

26

嘗試

工作不滿足

31

穩定

安定、檢討、婚姻、挫折於志向

46

維持

中年改行、失敗的感覺、婚姻角色的調整、承認自己的需要、疾病、退休計劃

65

消退

適應退休生活、疾病、親友病故

自我觀念

自我觀念是一個人任職業擇定和職業類型上表現自己；是一種穩定而且整體的自我的看法。自我觀念和自尊有區別，自尊是關心自己和接受自己，是在看到實際的自己和理想的自己之間的差別程度。然而，自我觀念和自尊在職業發展上同樣是重要。

職業成熟

職業成熟被認為是有關自己和職業的知識。較成熟的人比較能清楚地說明自己的職業目標，更能接近事實，更加有毅力去實踐自己的決定；而且能配合自己的興趣、能力和價值，並能對自己的職業擇定負責。

職業類型

職業類型依舒伯（Super）的分類有下列各型：

1. 職業穩定——一個人有一連串同類型工作的職位，但不一定在同一公司機構或一種職行業。