

# 职业咨询 心理学

[英] 鲁思·霍尔兹沃思 主编

李柳平 李伯宏 译

饭店经理

会计师

教师

美术家

作家

银行家

律师

记者

歌剧演员

生物学者

建筑工人

制图员

木工

电工

化学家

医生

土木工程师

计算机程序编排者

排球运动员

服装设计师

编辑

驾驶员

农场主

花匠

天津大学出版社出版 1988年·天津

花匠

# 职业咨询心理学

【英】鲁思·霍尔兹沃思 主编

李柳平 李伯宏 译

天津大学出版社

1988年·天津

# Psychology for Careers Counselling

Ruth Holdsworth

本书根据英国心理学协会和麦克米伦出版  
有限公司1982年版译出

## 职业咨询心理学

〔英〕鲁思·霍尔兹沃思 主编  
李柳平 李伯宏 译

天津大学出版社出版  
(天津七里台天津大学校内)  
新华书店天津发行所发行  
廊坊日报印刷厂印刷

1988年11月第1次印刷  
开本 850×1188 1/32 印张 8 1/2  
印数 1—3,000  
ISBN 7-5611-0129-7/B·3 定价 3.30元

## 译者前言

本书是英国心理学家鲁思·霍尔兹沃思主编，英国心理学协会和麦克米伦出版有限公司1982年出版的。

《职业咨询心理学》这本书，运用心理学理论分析职业咨询工作中的情况和问题，提出解决方法。它首先从生活变化入手，从学校到工作的转变，阐述了咨询对象从心理、行为上更顺利地应付转变的对应方法和应付技能，探讨了职业咨询的类型、方式、目标和地点。本书深入论述了职业咨询工作人员面对中学、技校、学院或大学的咨询对象，以及面对在职或失业的咨询对象，都应了解人们放弃一种生活方式而接受另一种生活方式时出现的情况、放弃一种职业而接受另一种职业的心理、行为因素；应帮助经历“职业”转变的人理解他们身边正发生的事情及他们用各自的方式做出反应的原因；应帮助经历“职业”转变的人促成得体的行为，以减少转变中出现的某些紧张和压力。职业咨询人员应直接帮助人们度过转变时期，了解人们在转变中的反应，用各种方法帮助人们应付职业的转变；应尽量努力，使咨询对象满足对职业情况和位置的需求。

本书将心理学理论与职业咨询工作紧密结合。全书内容翔实，条理清楚，注重实用，并配有大量实例。在每章后面均附有思考题及参考书目，可供读者广开思路和查阅有关资料。

《职业咨询心理学》在我国还是一门新兴学科，随着我国改革开放政策的进一步实施，人们开始有更多机会选择自己所要从事的职业，同时也就出现了职业咨询工作及服务机构。咨询对象

如何根据自己的能力、志趣选择适合自己的职业呢？职业咨询人员又如何根据社会需求和咨询对象的情况向其提供帮助与建议呢？译者有鉴于此，现将本书译出介绍给广大读者。本书不仅有益于职业咨询工作人员和咨询对象，同时对于学习和研究职业咨询工作的读者也能从中获得启迪。

由于译者水平有限，译文中会有许多不足之处，恳请读者批评指正。

译者

1988年5月

## 前 言

本书是系列丛书之一，这一丛书的主要目的是论述人们怎样能把心理学应用于具体的工作环境中，心理学怎样能提高应用者的技能和增强应用者及学生对自身的了解。

现在，许多专业的学生都在学习心理学，并且越来越多的专业把心理学作为指定课程。教师目前使用的教材是为各种各样的目的而专门写的，因此不能满足学生们在专业训练中的特别需求。在开始编纂时，本丛书是要系统地粹取那些心理学家在专业期刊上发表的文章的精华，这些心理学家是从事与心理学应用有关的专业课教学的。不久，在相当数量的课程中出现了其中的许多基本论题。但这些论题在许多基本入门教材中却阐述得颇为粗浅。因此，我们邀请了英国心理学协会中富有专业经验的教师和专家就重要的论题撰写了各个综述性篇章。他们共写了四十七章，论述了23个题目，供此丛书各卷编者选用。各卷的编者都是心理学家，从事了数年的专业工作。他们在编纂过程中与相关专业中的心理学家进行了认真的商榷。每一卷都汇总了专门为具体专业实践而编写的章节。

心理学只是各种训练课程中的一部分，而学生接触专业刊物和专门教材的机会一般很有限，因此，丛书各章的作者只是有限地引用了参考书目，同时提供了一份简短的“阅读注释”书单。此外，他们还拟写了复习题，以帮助学生安排好学习和准备考试。补充参考书、实践项目、练习和课堂笔记等教学材料载于为每一卷编辑的“导师教学手册”之中。各卷编者所编的综合性的

导师教科书（《心理学与人》），综合了所有重要论题及有关教材。

编者打算随人们需求的变化而对各卷进行修改。欢迎对本丛书的任何方面提出批评和建议，来函请寄英国心理学协会，莱斯特。

在组织编纂这套丛书的过程中，我们有幸得到了哈拉·贝洛夫博士、菲利浦·利维教授、阿伦·萨克纳先生和约翰·温克莱先生的建议和支持。盖尔·谢菲尔德夫人承担了重任，她以娴熟的技巧、得体的方法和谦恭的态度具体负责这套丛书的出版工作。我们向她及她在英国心理学协会总部和麦克米伦出版有限公司的同事们表示感谢。

安东尼·J·查普曼

安东尼·盖尔

1982 年 1 月

# 目 录

|                   |     |
|-------------------|-----|
| 前 言 .....         | (1) |
| 第一章 导论 .....      | (1) |
| 第一节 专业指导的实践 ..... | (1) |
| 第二节 职业心理学 .....   | (3) |
| 第三节 “就业心理学” ..... | (3) |
| 第四节 基础心理学 .....   | (4) |

## 第一篇 生活变化

|                        |      |
|------------------------|------|
| 第二章 生活变化导论 .....       | (9)  |
| 第一节 导论 .....           | (9)  |
| 第二节 从学校到工作 .....       | (11) |
| 第三节 进入高等教育的转变 .....    | (12) |
| 第四节 向研究生教育的转变 .....    | (12) |
| 第五节 从研究生教育到工作的转变 ..... | (13) |
| 第六节 “成熟”的学生 .....      | (13) |
| 第七节 转换工作 .....         | (13) |
| 第八节 过剩状态 .....         | (14) |
| 第九节 退休 .....           | (14) |
| 第十节 处理好转变 .....        | (15) |

|      |                       |      |
|------|-----------------------|------|
| 第十一节 | 霍普森的模式.....           | (16) |
| 第三章  | 转变：理解并安排好个人变化.....    | (19) |
| 第一节  | 转变是否有普遍模式.....        | (23) |
| 第二节  | 转变对人有何影响.....         | (27) |
| 第三节  | 每一转变对进展者都有“机遇价值”..... | (27) |
| 第四节  | 适用于所有转变的对应方法是什么.....  | (28) |
| 第五节  | 适用于转变的应付技能是什么.....    | (28) |
| 第六节  | 就诊者转变应付技能的快速检验表.....  | (41) |
| 第七节  | 是否能培训人们更顺利地度过转变.....  | (42) |

## 第二篇 人 际 行 为

|     |                     |      |
|-----|---------------------|------|
| 第四章 | 人际行为导论.....         | (47) |
| 第一节 | 相互交谈.....           | (47) |
| 第二节 | 职业咨询相互交谈.....       | (49) |
| 第三节 | 面试的细微技能.....        | (50) |
| 第五章 | 社会行为.....           | (53) |
| 第一节 | 导论：作为一种技能的社会行为..... | (53) |
| 第二节 | 言语和非言语交流.....       | (56) |
| 第三节 | 个人感知.....           | (60) |
| 第四节 | 情境、规则和其他特征.....     | (62) |
| 第五节 | 友谊.....             | (65) |
| 第六节 | 社会能力的意义和评价.....     | (68) |
| 第七节 | 社会技能训练方法.....       | (69) |
| 第八节 | 结论.....             | (73) |

|                       |      |
|-----------------------|------|
| <b>第六章 相互交谈</b> ..... | (77) |
| 第一节 起始阶段.....         | (78) |
| 第二节 主持.....           | (79) |
| 第三节 目的.....           | (89) |
| 第四节 结果.....           | (89) |

## 第三篇 帮助人们

|                              |       |
|------------------------------|-------|
| <b>第七章 职业情境中的咨询和帮助</b> ..... | (93)  |
| 第一节 “初始时期” .....             | (93)  |
| 第二节 职业咨询.....                | (94)  |
| 第三节 正确观察咨询.....              | (96)  |
| 第四节 职业服务机构管理中的咨询.....        | (97)  |
| <b>第八章 咨询与帮助</b> .....       | (100) |
| 第一节 当今的咨询.....               | (100) |
| 第二节 帮助的方法.....               | (100) |
| 第三节 帮助人员是谁.....              | (102) |
| 第四节 是什么使人成为耐心的帮助人员.....      | (103) |
| 第五节 帮助及人的关系.....             | (105) |
| 第六节 自我增强能力.....              | (111) |
| 第七节 有益的体制.....               | (113) |
| 第八节 什么是咨询.....               | (113) |
| 第九节 咨询的非神秘化.....             | (114) |
| 第十节 咨询类型.....                | (117) |

|      |                    |       |
|------|--------------------|-------|
| 第十一节 | 咨询地点·····          | (121) |
| 第十二节 | 咨询目标·····          | (121) |
| 第十三节 | 咨询结果·····          | (122) |
| 第十四节 | 咨询是否为帮助人的最佳方法····· | (123) |
| 第十五节 | 咨询能否不介入政治·····     | (125) |
| 第十六节 | 是咨询还是教授·····       | (126) |
| 第十七节 | “全面帮助者”初探·····     | (127) |
| 第十八节 | 英国的咨询·····         | (129) |

## 第四篇 自 我

### 第九章 自我认识导论·····(134)

|     |                 |       |
|-----|-----------------|-------|
| 第一节 | 乔哈里之窗与自我认识····· | (134) |
| 第二节 | 职业的“自我”·····    | (136) |
| 第三节 | 自我概念和职业行为·····  | (137) |

### 第十章 自我认识·····(141)

|     |                   |       |
|-----|-------------------|-------|
| 第一节 | 什么是自我·····        | (141) |
| 第二节 | 人们是否了解自我·····     | (143) |
| 第三节 | 人们怎样了解自己·····     | (144) |
| 第四节 | 人们是否改变自己·····     | (146) |
| 第五节 | 监察自我·····         | (149) |
| 第六节 | 自我了解和自我变化的障碍····· | (150) |
| 第七节 | 角色与人·····         | (152) |
| 第八节 | 自我认识的相互矛盾·····    | (153) |

## 第五篇 人与人之间的差异

### 第十一章 工作动机.....(157)

#### 第一节 工作动机.....(157)

#### 第二节 焦虑的作用.....(162)

### 第十二章 动机.....(165)

#### 第一节 历史回顾.....(165)

#### 第二节 现状.....(167)

#### 第三节 马斯洛的人的需求理论.....(167)

#### 第四节 成就动机.....(169)

#### 第五节 是否有实现成就的社会.....(171)

#### 第六节 作为动机的焦虑.....(172)

#### 第七节 “特性”动机研究的最近趋势.....(174)

#### 第八节 从强化角度看动机：无隐蔽动机.....(175)

#### 第九节 结论.....(177)

### 第十三章 测验工作的先驱.....(180)

#### 第一节 职业指导中的测验.....(181)

#### 第二节 就业局的测验.....(184)

#### 第三节 兴趣的测验.....(185)

#### 第四节 测验的训练.....(185)

#### 第五节 职业指导处中的训练.....(186)

#### 第六节 目前职业指导对测验的应用.....(187)

#### 第七节 克兰论测验.....(188)

**第十四章 个性和个人评价.....(192)**

第一节 心理测验的应用及价值.....(192)

第二节 成功的心理测验特点和取得良好结果的方法.....(193)

第三节 评价个别差异的方法.....(196)

第四节 测验种类和个别差异的类型.....(201)

第五节 智力测验.....(214)

第六节 个人智力测验.....(214)

第七节 群体智力测验.....(216)

第八节 智力测验分数的可继承性.....(220)

第九节 个性的因素描述.....(222)

第十节 精神分析理论和个性理论.....(223)

第十一节 把个别差异研究运用于教育心理学、临床心理学和职业心理学.....(236)

第十二节 结论.....(237)

**附录 一些普遍适用的测验.....(241)**

英汉人名索引.....(247)

# 第一章 导 论

——鲁思·霍尔兹沃思

## 心理学与职业咨询工作

心理学研究，在几个不同层次上对职业咨询人员都具有很大价值。它可以用各种思想和论证来指导工作实践，如对某个机构的管理，对使用什么评价方法或怎样最佳地运用咨询人员与咨询对象的关系提供具体实际的帮助。在另一个层次上，职业心理学有着广阔领域——对工作中的人们研究，这包括从努力了解人的有关职业选择的思维发展方式，到理解逐渐增多的为照料退休人员而无偿工作中出现的困难和挑战。但是，这些理论和实践的基础是学术性心理学，它力图从总体上了解人的行为：人怎样观察周围世界和他自己；他出于什么动机；而当这一动机受到挫折时，人又有什么行为；人怎样思考和理解；人怎样在想象中扩展其理解力。这三个不同层次就是普通心理学、工作心理学和专业实践心理学。

## 第一节 专业指导的实践

心理学家在英国对第一个层次，即指导实践层次上的职业指导起了很大影响。

### 一、全国工业心理学研究所

该所于1922年设立了第一个以试验为基础的指导服务机构。这个机构在全面性、技术手段和持续监督方面制定了标准。初期

的论证性工作来自研究所的各项活动，这项工作要求在司法机构中引进心理测量仪器。瓦茨和基德（1978年）对此进行了令人敬佩的总结。有几个地方政府机构采纳并发展了该服务机构的一些主要特点，伯明翰就是其中之一。

战后因人力物力短缺，该服务机构未能随着研究所的实践而进行实验。然而，该机构确实考虑了亚历克·罗杰的大纲——“七点计划”（1970年）。罗杰曾领导过该研究所的职业指导工作。这个汇集和分析个人情况的简单纲要，为职业咨询交谈提供了一个宝贵的工具，成为所有基本训练课程的核心。一份关于心理学家对就业局职业指导工作贡献的总结（怀特、拉斐尔和克林农，1971年）中说道，亚历克·罗杰“对职业服务机构的创建原则和对职业管理人员与教师的训练都做出了卓越的贡献”。拉塞尔·威克斯关于相互交谈的一章论述了这一“七点计划”。

## 二、就 业 局

在就业局工作的心理学家，于本世纪60年代就为职业管理人员进行了大部分基本训练。在60年代和70年代，他们也支持过一些有关的研究项目，但其主要贡献是在心理测量方面。他们帮助建立了就业局毕业生职业评价测试小组，在财政上支持编纂了《克洛斯职业兴趣指南》（1975年），两者后来均成为职业管理人员基本训练课程中的推荐课程。

在就业局工作的心理学家，还推动了教育系统之外的成人职业指导。第一个工业康复所于1943年在埃格姆建立。各地的心理学家，在这些康复所里为残疾人发展了一套独特的服务方法。各个讨论小组提供了现实的气氛，在几周时间内对人们职业选择的假设进行测试，然后再做出最后的建议。这里有些部分已被纳入为年轻失业者准备的一些短期职业咨询课程中，但是，这个“在一段时间内通过试验活动和半治疗性咨询进行的评估”的特点，

还未被其他职业咨询机构所完全理解或赶上。

在有关英国心理学与职业咨询的简短叙述中，谈到了使人伤心的“职业指导所”，它于1966年建立，但因当前经济困难而解体了，对此，我们不表歉意。心理学家对各种手法和技术的采纳起了重大影响，他们还从事咨询工作的职业公务员进行了大量的训练。

## 第二节 职业心理学

在第二个层次即职业心理学（把人作为一名工作人员来理解）上，读者可从《职业心理学》期刊（见本章阅读注释）特刊的约30篇文章中概括了解英国心理学家所做出的贡献。阅读注释栏目中的书目对英国及大洋彼岸的心理学家的工作做了系统的概览。此论题与职业心理测量、动机和职业满足程度的研究尤为相关。

## 第三节 “就业心理学”

专注于职业选择和职业咨询的心理学家所做的工作与本教材有着很直接的关系。他们的工作为职业咨询人员的工作目的和方法提供了依据。奥斯波（1973年）和克赖茨（1969年，1978年）为职业选择研究拟写了极好的总结。克赖茨简明扼要地综述了五个主要方法：

1. 特性与因素；
2. 以咨询对象为中心；
3. 心理动力；
4. 发展式；
5. 行为式。

这包含了一个帮助人们作出职业决策的清晰的模式和方法。

这里的每一种方法都是以基础心理学思想为基础、由职业心理学家所制定的。例如，“特性与因素”学派借鉴了差异心理学的观点；帕特森以咨询对象为中心的职业咨询，是以罗杰的理论和实践为基础的；苏波的发展式职业咨询与夏洛特·比勒的生命期概念相互融通；克伦博尔茨和托伦森的行为职业咨询，则烙有巴甫洛夫、沃森和斯金纳理论的印记。克赖茨表明了职业咨询人员可以怎样从理解这些职业——发展心理学家的工作中获得收益；对咨询对象的高度敏感、选择行为中自我形象的向心性、动机的迫切性等等。

#### 第四节 基础心理学

本书介绍了论述职业和就业心理学家工作的基础心理学的研究和理论。本书各位作者均在一个特定论题下综合了基础心理学研究，并附上了作者的个人评论。在各章的引言中，我们为职业咨询人员指出了此论题的相关性。在一些地方提供了历史背景，在一些地方对承上启下的研究工作进行了总结，在另一些地方又附上了我们的个人经验。

有人认为，职业咨询人员汲取了过多的心理学，因此很需要涉足一些其他学科，特别是社会学。罗伯茨（1971年）70年代早期在青年失业者人数上升的情况下，所做的社会学研究和论文，使运用社会学理论做职业选择的支持者与运用心理学方法的支持者之间出现了没有理由的疏远（安东尼厄斯，1975年；斯皮克曼，1976年）。劳先生（1976年）对这些论文的论述方向、措词和理论基础提出了质问，并呼吁在这两种方法之间建立一个更敏感的平衡。他指出，心理学可以使人“理解和交流并提高咨询对象对自己的真实情况和生活境况的觉悟程度。这是使人理解自