

全国优秀图书参评作品  
版权输出作品  
省级优秀图书

# 职业心理学

(第二版)

俞文钊 吕建国 孟慧 编著



---

职业发展与个体职业社会化  
职业心理与职业指导理论  
职业选择、人的个性与职业的匹配  
职业生涯与职业指导  
职业心理咨询  
职场压力与应对

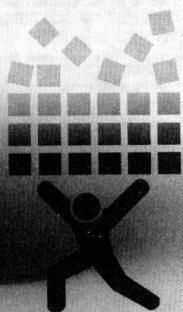
**FE 东北财经大学出版社**  
Dongbei University of Finance & Economics Press

全国优秀图书参评作品  
版权输出作品  
省级优秀图书

# 职业心理学

(第二版)

俞文钊 吕建国 孟慧 编著



职业发展与个体职业社会化

职业心理与职业指导理论

职业选择、人的个性与职业的匹配

职业生涯与职业指导

职业心理咨询

职场压力与应对

**FE 东北财经大学出版社**  
Dongbei University of Finance & Economics Press

大 连

© 俞文钊 吕建国等 2007

图书在版编目 (CIP) 数据

职业心理学 / 俞文钊, 吕建国, 孟慧编著. —2 版.  
—大连: 东北财经大学出版社, 2007. 8  
ISBN 978 - 7 - 81122 - 049 - 0

I. 职… II. ①俞… ②吕… ③孟… III. 职业 - 应用  
心理学 IV. C913. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 102275 号

· 东北财经大学出版社出版

(大连市黑石礁尖山街 217 号 邮政编码 116025)

总编室: (0411) 84710523

营销部: (0411) 84710711

网 址: <http://www.dufep.cn>

读者信箱: [dufep@dufe.edu.cn](mailto:dufep@dufe.edu.cn)

大连天正华延彩色印刷有限公司印刷 东北财经大学出版社发行

幅面尺寸: 148mm × 210mm

字数: 293 千字

印张: 10

2007 年 8 月第 2 版

2007 年 8 月第 3 次印刷

责任编辑: 郭 洁

责任校对: 孙 萍

封面设计: 张智波

版式设计: 刘瑞东

ISBN 978 - 7 - 81122 - 049 - 0

定价: 24.00 元

## 第二版前言

我国就业制度的变革彻底改变了人们的就业意识与就业行为。这一变革促使人与工作岗位达到最佳匹配，因而提高了工作效率，使生产效率倍增；同时，优胜劣汰制度的实施使优秀人才脱颖而出。但是，在新形势下也出现了新的问题，如就业难，无论是白领还是蓝领，都面对职场困惑，明显地感受到来自求职与工作的压力；此外，职业转换非常频繁，跳槽不断，职业不适应状况经常出现；同时，人们对自己职业生涯发展的前途也存在着迷茫感。面对上述情况，组织与领导者如何对员工进行职业生涯的有效管理也就需要重新考虑和规划。

顺应时代发展的要求，本着与时俱进的原则，我们对 2000 年版的《职业心理学》进行了修订。修订版中增加了“职业心理学概述”、“人的个性与职业的匹配”、“职场中的压力与应对”等新内容，针对职场中存在的相关问题进行分析与解答，其目的是增加本书的实际操作性以及对职场现实问题的反映。

修订后本书各章的主要内容是：

第 1 章，对就业制度变革及其对人们就业意识与就业行为的影响作了深入分析，强调对面临各种职业挑战与压力的员工进行职业心理学指导的重要性。第 2 章，对人的生命发展理论与职业发展理论作了新的增补。第 3 章，就职业心理与职业指导的理论作了整合性的介绍，并作了理论上的综合评价。第 4 章，主要以“职业选择”、“职业决策”和“职业适应”为写作构架。从职业过程的选择而言，只有完成了选择、决策、适应的全过程，才算是真正地完成了职业选

择,其中任何一个环节出了问题,必将重新开始新一轮的职业选择。第5章,阐述“人的个性与职业的匹配”,这是职业生涯能否成功的最基础的工作,其实质就是要了解自我、了解职业、了解自己与职业是否匹配。本章具有操作性、实践性很强的特征,可以为每一位求职者、职场员工、招聘考核员工的领导与组织者的实践提供参考。第6章,从总体上全面阐述了职业心理选拔的各种方法与技巧。第7章,全面阐述了职业生涯发展理论与模式以及职业生涯管理。第8章,特别论述了“学校职业指导”的重要性及具体方法,因为职业指导不仅要在人才市场中实施,更重要的是在学校中就应预先进行。第9章,对职业咨询与职业心理咨询进行了区分,后者又分为个人职业心理咨询与团体职业心理咨询。第10章,针对当前的职场压力与困惑专门撰写,其中包括工作压力、压力源的分析以及化解压力的应对措施,还介绍了如何进行压力管理。

本书作者仍为俞文钊、吕建国、孟慧。俞文钊承担了全书的修订策划及最后审稿工作。

俞文钊

2007年2月 沪上

# 目 录

## 第 1 章 职业心理学概述

|                     |    |
|---------------------|----|
| 重点内容                | 1  |
| 1.1 职业概述            | 1  |
| 1.2 职业心理学概述         | 4  |
| 1.3 就业制度与职业心理       | 8  |
| 1.4 市场经济中的职业挑战与职业指导 | 12 |
| 1.5 职业心理学对象的规定性     | 20 |
| 主要概念                | 22 |
| 思考题                 | 22 |

## 第 2 章 职业发展与个体职业社会化

|                        |    |
|------------------------|----|
| 重点内容                   | 23 |
| 2.1 产业进步与社会职业变化        | 23 |
| 2.2 社会职业（行业）发展与员工素质的要求 | 30 |
| 2.3 人生发展、职业发展与家庭生活周期   | 37 |
| 2.4 个体职业社会化            | 46 |
| 2.5 影响社会化的因素           | 55 |
| 2.6 职业发展理论             | 58 |
| 主要概念                   | 66 |
| 思考题                    | 66 |

### 第 3 章 职业心理与职业指导的理论基础

|                         |     |
|-------------------------|-----|
| 重点内容 .....              | 67  |
| 3.1 职业心理与职业指导理论概述 ..... | 67  |
| 3.2 特性—因素论 .....        | 70  |
| 3.3 人格类型论 .....         | 75  |
| 3.4 需要论 .....           | 81  |
| 3.5 心理动力论 .....         | 86  |
| 3.6 职业选择发展论 .....       | 89  |
| 3.7 行为论 .....           | 95  |
| 3.8 决策论 .....           | 98  |
| 3.9 理论的综合评价 .....       | 102 |
| 主要概念 .....              | 103 |
| 思考题 .....               | 103 |

### 第 4 章 职业选择

|                |     |
|----------------|-----|
| 重点内容 .....     | 104 |
| 4.1 职业选择 ..... | 105 |
| 4.2 职业决策 ..... | 117 |
| 4.3 职业适应 ..... | 128 |
| 主要概念 .....     | 136 |
| 思考题 .....      | 136 |

## 第 5 章 人的个性与职业的匹配

|                      |     |
|----------------------|-----|
| 重点内容·····            | 137 |
| 5.1 人的价值观与职业的匹配····· | 138 |
| 5.2 人的能力与职业的匹配·····  | 147 |
| 5.3 人的气质与职业的匹配·····  | 152 |
| 5.4 人的性格与职业的匹配·····  | 159 |
| 主要概念·····            | 164 |
| 思考题·····             | 164 |

## 第 6 章 职业心理选拔

|                      |     |
|----------------------|-----|
| 重点内容·····            | 165 |
| 6.1 职业心理选拔概述·····    | 165 |
| 6.2 人员招聘的方法与技巧·····  | 172 |
| 6.3 人员选拔的心理测验方法····· | 180 |
| 6.4 人员选拔中的非测验技术····· | 190 |
| 主要概念·····            | 199 |
| 思考题·····             | 199 |

## 第 7 章 职业生涯

|                   |     |
|-------------------|-----|
| 重点内容·····         | 200 |
| 7.1 职业生涯概述·····   | 200 |
| 7.2 职业生涯发展理论····· | 204 |



|                           |     |
|---------------------------|-----|
| 7.3 职业生涯发展模式 .....        | 210 |
| 7.4 职业生涯管理 .....          | 215 |
| 主要概念 .....                | 226 |
| 思考题 .....                 | 226 |
| <b>第 8 章 职业指导</b>         |     |
| 重点内容 .....                | 227 |
| 8.1 职业指导概述 .....          | 227 |
| 8.2 职业指导的实施 .....         | 242 |
| 8.3 职业指导技术 .....          | 252 |
| 8.4 学校职业指导 .....          | 255 |
| 主要概念 .....                | 262 |
| 思考题 .....                 | 262 |
| <b>第 9 章 职业与职业心理咨询</b>    |     |
| 重点内容 .....                | 263 |
| 9.1 职业咨询的特点、范围与一般程序 ..... | 263 |
| 9.2 职业问题的诊断 .....         | 267 |
| 9.3 个体职业心理咨询 .....        | 270 |
| 9.4 团体职业心理咨询 .....        | 274 |
| 主要概念 .....                | 282 |
| 思考题 .....                 | 282 |

## 第 10 章 职场中的压力与应对

|                     |     |
|---------------------|-----|
| 重点内容·····           | 283 |
| 10.1 工作压力概述·····    | 283 |
| 10.2 压力源分析·····     | 287 |
| 10.3 化解压力的应对措施····· | 297 |
| 10.4 压力管理·····      | 300 |
| 主要概念·····           | 306 |
| 思考题·····            | 306 |
| 参考文献·····           | 307 |

# 第1章

## 职业心理学概述

### 重点内容:

- 掌握职业的内涵与职业心理学发展的简况
- 充分了解与体会我国就业制度的变革及其对人们职业心理的影响

### 1.1 职业概述

#### 1.1.1 职业内涵的界定

职业是人们社会分工的结果,随着社会的发展,生产力水平在科学技术的推动下越来越高,社会分工越来越细,职业的类别及其内部构成、外部关系也随之越来越丰富,对职业这个概念的界定角度、所涉及的内涵也越来越多、越来越丰富。

从词义学的角度解释,构成“职业”这个词的“职”字,有“社会责任”、“天职”、“权利与义务”的含义;而“业”这个字,有以某些特殊的技能“从事某种业务”、“完成某种事业”的含义。

中国自古以来就有“职业”这个术语,它的四个基本含义与现代的解释比较一致:

- (1) 官事与士农工商四民之常业;
- (2) 职分,应作之事;
- (3) 职务,职掌;
- (4) 事业。

美国社会学家舒尔茨认为,职业是一个人为了不断取得个人收入而连续从事的、具有市场价值的特殊活动,这种活动决定着从业者的社会地位。他认为,“职业范畴”的三要素是技术性、经济性和社会性。

日本劳动问题专家保谷六郎认为,职业是有劳动能力的人为生活所得而发挥个人能力,为社会做贡献的连续活动。他认为职业具有五个特性:①经济性,即职业是个人收入的来源;②技术性,即职业需要个人的才能与特长并需要舞台发挥个人的才能与特长;③社会性,即职业要求个人承担社会分工、履行公民义务;④伦理性,即职业要求个人从业行为符合社会需要,为社会提供有用的服务;⑤连续性,即职业人员所从事的劳动是相对稳定而非中断性的。保谷六郎关于职业“连续性”特性的界定,实际上区分了作为人类生活事件所必需的劳动与职业活动之间的联系和区别。

美国著名哲学家、心理学家杜威从实用主义哲学观点出发,认为职业是人们从中可以得到利益的一种生活活动。

美国社会学家泰勒(Lee Taylor)在其所著《职业社会学》一书中提出,职业的社会学概念可以解释为一套成为模式的与特殊工作经验有关的人群关系。这种成为模式的关系的整合,促进了职业结构的发展和职业意识形态的显现。泰勒的观点指出了职业作为生产关系的本质。从泰勒的观点出发,我们可以推论,职业是社会关系中的角色体系,它由特定的社会历史文化条件所规定,由个体相应的资格条件来担当,二者的合理匹配有利于职业组织的发展和社会的发展。

我国一些学者认为,职业指人们从事相对稳定的、有收入的、专门类别的工作。它是对人们的生活方式、经济状况、文化水平、行为模式、思想情操的综合性反映,也是一个人的权利、义务、权力、职责,从而是一个人社会地位的一般性表征……也可以说,职业是人的社会角色的一个极为重要的方面。

把职业看成社会角色体系有利于我们更深入地把握职业的心理层面。社会文化、科学技术的发展通过职业组织转变为形形色色的职业角色,又通过职业角色引导人们的职业社会化,把个体的人生发展目标整合到社会文化发展的轨道上来,同时,人们也通过职业角色的获取来运用社会提供的资源尽可能充分地发展自己,满足自己从物质层面到精神

层面的各种需要。在这个过程中,个体的自我意识在职业角色网络所织就的人际关系中得到发展,随着对工作内在意义的不断追求和工作成就感、满意感的增强,以及个人生活目标与社会目标、职业组织目标整合程度的不断提高,个人的潜能得到更大程度的发挥,在社会发展、职业组织发展的前提下,个人的需要也进一步得到满足,个人的生活质量也得到进一步提高。

### 1.1.2 职业的特征

行业是一种普遍存在于社会之中的亚文化现象。作为行业亚文化现象中的职业,具有以下特征:

(1) 同一性。某一类别的职业内部,劳动条件、工作对象、生产工具、操作内容、人际关系等方面相似或相同,形成共同的行为模式、共同的语言,容易相互认同。

(2) 差异性。不同职业间在前述方面具有很大差异。

(3) 层次性。重要性、价值等方面的社会评价使不同行业的社会地位评价具有层次上的差别。

(4) 基础性。职业是个人和社会存在和发展的基础。

(5) 广泛性。职业问题牵涉所有社会成员和社会的各个领域。

(6) 时代性。一是职业随时代的发展而变化;二是每一个社会都有自己的时尚职业。

个体职业心理结构中包含着下列三个相辅相成的系统:

(1) 职业导向系统——职业价值观、世界观、职业伦理。职业导向系统中的各种成分引导个体去选择特定的职业,追求特定的职业目标,接受和内化职业价值,建立正确的职业角色期望,评价自己和别人的职业行为,努力争取职业成功。

(2) 职业动力系统——需要、动机、兴趣、信念、理想。职业动力系统中各种成分推动个体朝向职业目标努力,推动个体积极地树立职业目标、克服各种各样的困难、坚持不懈地争取职业和人生的完善。

(3) 职业能力系统——气质、性格、能力。职业能力系统中的各种成分保证个体胜任特定的职业活动,同时,在努力使自己胜任

挑战性工作任务的过程中,个体的心理能力也得到磨砺、发展和增强。

## 1.2 职业心理学概述

### 1.2.1 职业心理学发展简况

职业心理学是在现代心理学发展起来以后,适应现代工业发展带来的劳动分工精细化对人一职匹配越来越高的要求应运而生、逐步发展起来的。中国与西方古代也曾有过比较丰富的职业心理学思想,但是,并没有形成一定的理论体系。

在中国古代,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,并用这三个类型分析他 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。中国古代社会一直把职业分为官及士农工商两个层次、五个类别,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,并将三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“情绪型”的人则只可做平民,接受统治与管理。

由于古代社会生产力发展缓慢,职业心理学思想的进步也十分缓慢。直到 1879 年,德国生理学家、心理学家冯特在莱比锡大学建立世界上第一个完整的心理学实验室,宣告心理学正式从哲学中脱离出来成为一门独立的学科,职业心理学才正式成为科学研究的对象,在第一次世界大战前的美国发展起来。

### 1.2.2 国外现代职业心理学的发展

国外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,指在心理学的基础理论学科中,都要涉及与职业心理学有关的理论研究,生理心理学中的反射理论、普通心理学中的个性理论及社会心理学中的社会化理论、态度理论及群体理论,发展心理学中的终生发展理论等,都为职业心理学的发展提供了广阔的理论背景。

两条支流,指帕森斯(Frank Persons)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。

### 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、科学技术的高度进步、民主政治的推行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和发展。

1894年,梅内尔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尝试。

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实践应用的正式开始,同时,也标志着美国职业心理辅导的诞生。当时,新兴的职业辅导为提高人们的就业素质、改善人们的职业心理——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发挥了积极作用。

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

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》,社会反应强烈。

1952年,NVGA与其他人事方面的学术组织合作,并组成“美国人事与辅导协会”(American Personnel and Guidance Association,

APGA), 出版《人与辅导杂志》。到 1980 年, APGA 的会员已发展到 4 万多人。

美国职业指导的发展在政府立法支持下, 形成了学校系统、政府系统和社会系统相互补充、协调的完整体系。学校系统中, 从联邦政府教育总署到州、地方学区都设有专管青少年职业指导的人员, 各学校设有职业指导业务机构; 政府系统中, 联邦设有国家职业情报协调委员会, 各州也设有职业情报协调委员会, 向社会提供就业信息, 建立职业供求的数据结构, 为劳工部认可的 1.3 万个职业提供有关资料; 社会系统中, 除了前述职业指导行业组织和学术组织外, 有关社会科学的学者与职业组织合作, 在职业问题研究领域推出了许多在世界范围内产生重大影响的成果, 其中, 不同流派的心理学家为职业科学的发展作出了重大贡献, 这些贡献推动了职业心理学的蓬勃发展。

## 2) 苏联

苏联十分重视职业教育和职业培训方面的理论和应用研究, 但其职业指导工作的起步稍晚于欧美国家。20 世纪 70 年代以后, 职业指导在苏联得到特别的重视。在政府的立法支持下, 政府部门、社区、企业、学校都设有职业指导的组织机构, 推进职业定向教育。

一些城市社区设立了职业定向工作中心, 联合学校、校际教学生产联合体以及企业的定向办公室, 向青年学生提供有关职业与人才需求的信息, 指导青年学生的职业选择, 同时调查他们的求职心理, 测查他们的个性心理特征。

许多企业直接组成教学车间、工段, 以配合学校的职业定向教育。教学生产联合体按照学生的专业方向提供初级的生产劳动教学, 使学生对自己的专业方向和自己的职业适应程度有更加清晰、更加实际的认识, 为学生的进一步培训和未来的职业定向打好基础。

从中央到地方的教育部门和普通中学都设立有职业定向教育机构。国家教育部与各个加盟共和国教育部都设有青年职业教学委员会, 负责指导和协调全国及各加盟共和国的青年职业指导工作。普通中学一般都设有职业定向教学教研室, 负责对青年学生进行职业兴趣的培养、专业思想教育及职业选择指导。职业定向教育已经成为学校的一项专门工作, 通常要求全体管理者参加, 班主任负主要责任。



### 3) 日本

日本的职业指导又叫“出路指导”，由政府文部省负责，通过颁发有关文件对全国学校的职业指导进行监督。每一所学校都在校长的指导下成立出路指导部，发挥连接企业与学生、直接指导学生职业选择的作用，各校因地制宜地实施出路指导。有的学校不但设有统管全校出路指导工作的主任，还分别设置专人负责全校出路指导的规划与经营、信息资料收集、调查与鉴定、出路教学方面的工作。有的学校还设置对外联络组，负责同有关企业单位的联系和协调。绝大部分学校设立了出路指导委员会，所有指导工作都按文部省规定，有严格的、具体的指导工作计划。文部省编辑出版的《初中、高中出路指导手册》列出了名目繁多的指导计划，供第一线的指导管理者根据教学需要选择使用。

### 4) 法国

法国的职业指导管理体制由中央、地区和地方三级组成。其工作特点是中央集中领导，依靠校外机构沟通学校与社会各方面的联系，实施职业指导。

中央一级由教育部直接领导，设立职业指导部和全国教育与职业信息委员会。职业指导部负责指导人员的培训，制定职业指导政策，研究职业指导理论；全国教育与职业信息委员会研究全国劳动力市场、经济发展和教育趋势、各种职业需求与要求，编制各种职业和教育信息资料，出版职业指导专业刊物，并负责协调教育部门与社会其他部门的联系。

地区一级设有地区职业信息与指导委员会。地区一级组织的主要职责是沟通地方与中央的联系，负责落实职业指导部与上级委员会的政策和计划，向上级通报本地区的职业指导情况；对地方则是负责协调工作和处理人事问题，并负责检查地方职业指导工作，帮助地方职业指导组织与当地其他社会机构加强联系。

地方一级则设立职业信息和指导中心，直接为学校和学生提供服务，并接受社区失业或转业人员的来访，为他们提供帮助。