

职业性向测验与职业选择

宋剑祥 著



重庆大学出版社

本书为全国教育科学“十二五”规划2011年教育部重点课题“职业院校学生职业性向测验研究”（批准号：DJA110301）研究成果。

职业性向测验与职业选择

宋剑祥 著

重庆大学出版社

内容提要

职业选择是很多人需要面对的重大人生抉择。本书围绕“职业性向测验与职业选择”主题，探讨了四个方面的内容：一是职业性向理论与研究。二是职业性向内涵构成要素与测验的分析研究。三是认识职业类型，了解职业环境。四是职业性向理论在职业选择中的应用。

本书主要对四类读者具有重要的现实指导意义和参考价值：一是广大初、高中毕业生本人、学生家长和学校教师，特别是每年参加高等学校和职业院校入学或升学考试后的志愿和专业填报，以及未来的职业选择；二是各类高等学校或职业院校学生面向职场的专业选择和课程选修，以及学生毕业时的择业、就业或创业抉择；三是不同社会背景成年人的职业选择；四是不同用人单位人才招聘与管理者。因此，本书可以广泛地应用于初、高中学生、大学生的教育升学，职业选择、就业或创业咨询，也可用于用人单位的人才招聘、选拔、使用和管理，促进社会人力资源管理效益的最大化。

图书在版编目(CIP)数据

职业性向测验与职业选择 / 宋剑祥著. —重庆：
重庆大学出版社，2015.3
ISBN 978-7-5624-8739-5

I. ①职… II. ①宋… III. ①职业选择—研究 IV.
①C913.2

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第286379号

职业性向测验与职业选择

宋剑祥 著

策划编辑：周 立

责任编辑：陈 力 姜 凤 版式设计：陈 力

责任校对：邹 忌 责任印刷：赵 晟

*

重庆大学出版社出版发行

出版人：邓晓益

社址：重庆市沙坪坝区大学城西路21号

邮编：401331

电话：(023) 88617190 88617185 (中小学)

传真：(023) 88617186 88617166

网址：<http://www.cqup.com.cn>

邮箱：fxk@cqup.com.cn (营销中心)

全国新华书店经销

POD：重庆书源排校有限公司印刷

*

开本：787×1092 1/16 印张：21.125 字数：527千

2015年3月第1版 2015年3月第1次印刷

ISBN 978-7-5624-8739-5 定价：38.00元

本书如有印刷、装订等质量问题，本社负责调换

版权所有，请勿擅自翻印和用本书
制作各类出版物及配套用书，违者必究

前言

职业选择是现代社会中每一个人都不可回避的问题。职业选择将影响和改变个人的生活方式、事业成就和人生轨迹。我国自古就有“男怕入错行，女怕嫁错郎”的说法，强调的就是要进行慎重的职业选择。英国哲学家罗素也指出：职业选择是人生大事，因为职业决定了一个人的未来……职业选择就是选择将来的自己（王明复，孙培雷，2012）。因此，职业选择是一个需要认真对待的人生重大问题。

很多年轻人，特别是大批的中学生、高中生、大学生或研究生，在走入社会之前，常常受到职业选择的困扰。他们会经常提出一些这样的问题：我应该选择什么样的职业？职业选择要考虑哪些因素？如何进行科学合理的职业选择？如何选择一个适合自己的职业？……为了回答青年学生们提出的面对各种不同职业时的职业选择问题，本书作者从2011年开始就以全国教育科学“十二五”规划2011年教育部重点课题“职业院校学生职业性向测验研究”立项为契机，探讨如何为他们提供一个较为满意的答案。

职业性向研究、职业选择与发展过程中的各种影响因素，不仅涉及个人的主观因素，也涉及社会的客观因素；既有自己可以把握和利用的内在因素，也有个体不可掌控和预测的外在因素。虽然客观上受到生物遗传、社会环境、教育训练、经济状况、岗位需求、家庭婚姻和人际关系等外在环境因素的制约，但是，职业性向主要探讨个体的职业价值观、职业兴趣、职业人格和职业能力等内在因素的区分与评价。职业性向主要研究个性心理特征与职业类型匹配的适合性问题，并从个人内在角度寻求科学合理的解决办法。

为此，本书首先分析探讨了职业选择的理论根据，包括职业性向内涵与理论发展，职业性向理论的主要学派和对职业教育的现实意义。其次，分析研究了职业性向的内涵构成要素与测验，

具体探讨了“我最想做什么？”的职业价值观测验；“我最喜欢做什么？”的职业兴趣测验；“我最适合做什么？”的职业人格测验；以及“我最擅长做什么？”的职业能力测验，特别是分析了职业兴趣、职业价值观、职业人格和职业能力的要素类型，职业性向测验工具的编制与应用。同时，以高职院校学生为例，面向不同专业的学生进行了职业性向测验的实证调查与分析，并提出了相应的建议。再次，分析探讨了各类职业类型，帮助学生了解社会职业环境。尤其是从世界范围内分别介绍了国际组织、美国、中国和其他一些国家的职业分类与发展现状。最后，探讨了职业性向理论在职业选择中的应用。主要从青年学生择业、就业或创业，以及用人单位人才招聘的视角，探讨了职业性向理论与测验工具的应用，分析了个人职业选择过程中的各种影响因素和几种选择模型，并提出了职业选择的应对策略。

本书注意职业性向理论研究与社会实际的结合，既探讨职业选择的理论根据，又结合职业院校学生性向要素进行测验和分析，旨在提高个人的自我认识。同时，基于现代职业的不同类型，探讨职业性向理论在择业、就业或招聘用人中的应用。其目的是为了帮助广大青年学生乃至成年人，提高职业选择的科学性和合理性，促进个人的职业发展和事业成功。

作者在本书的写作过程中，充分利用了国内外的研究成果，既得到了母校昆明冶金高等专科学校的大力支持，也得到了国家留学基金西部地区人才培养特别项目的支持，得以访问学者利用美国俄亥俄州立大学教育与人类生态学院提供的学习与研究机会。在执着的探索过程中，本书不少章节的内容先后以论文的形式陆续发表，主要就是为了发挥课题研究成果的社会效益。相较论文而言，本书注重理论与实践的密切联系，内容与结构也更加系统完整。尽管如此，仍有许多问题尚需深入探讨。因此特恳请广大读者在阅读过程中给予批评和指正。

著 者
2014年9月

目 录

第 1 章 职业性向理论与研究探讨	1
第一节 职业性向理论研究与发展	1
一、职业性向理论研究概述	1
二、职业性向中的构成要素	8
三、结语	11
第二节 职业性向理论的主要学派	11
一、马克思的职业选择思想	11
二、帕森斯的“人职匹配”理论	13
三、职业生涯发展阶段理论	15
四、霍兰德职业人格与环境类型适合理论	17
五、施恩的“职业锚”发展理论	20
六、社会认知职业理论	22
七、职业系统理论框架	24
八、结语	25
第三节 职业性向理论对职业教育的现实意义	25
一、促进学生的职业选择与规划	26
二、有助于学校课程设置的针对性	27
三、促进学生职业性向的培养	27
四、有助于学校开展就业指导工作	28
五、结语	29
第 2 章 职业价值观测验——“我最想做什么？”	31
第一节 价值观和职业价值观的内涵意义	31
一、价值观的理解	31
二、职业价值观的内涵	32
三、职业价值观教育的探讨	33
第二节 职业价值观测验要素与类型分析	34
一、国外职业价值观测验要素	34
二、国内职业价值观测验要素	35
三、职业价值观测验要素的优化	37
四、结语	41

第三节 职业院校学生职业价值观测验调查报告·····	41
一、实证研究 1：职业价值观调查报告·····	41
二、实证研究 2：职业价值观类型调查报告·····	48
三、几点建议·····	54
四、结语·····	55
第 3 章 职业兴趣测验——“我最喜欢做什么？”·····	57
第一节 西方国家兴趣内涵研究与价值体现·····	57
一、西方国家兴趣内涵研究的发展·····	57
二、兴趣内涵研究的价值体现·····	63
三、结语·····	67
第二节 我国兴趣内涵研究进展与应用探析·····	67
一、我国对兴趣内涵的阐释·····	67
二、兴趣内涵研究的应用探讨·····	72
三、结语·····	74
第三节 国外职业兴趣构成要素与模型理论·····	75
一、国外职业兴趣构成要素的探索·····	75
二、职业兴趣模型理论的提出与发展·····	76
三、国外职业兴趣构成要素与模型理论的应用·····	81
四、结语·····	84
第四节 美国职业兴趣测验工具的编制进展·····	84
一、引言·····	84
二、美国职业兴趣测验工具编制概述·····	84
三、美国有影响的职业兴趣测验工具介绍·····	89
四、结语·····	100
第五节 中国职业兴趣测验工具的研究和开发·····	101
一、引言·····	101
二、我国学者对职业兴趣内涵的解读·····	101
三、我国职业兴趣测验工具的研发进展·····	102
四、我国职业兴趣测验工具研发的几点思考·····	108
五、结语·····	110
第六节 职业院校学生职业兴趣测验调查报告·····	111
一、实证研究 1：职业兴趣测验调查报告（高职多所院校学生）·····	111
二、实证研究 2：职业兴趣测验调查报告（高职外语专业学生）·····	119
三、思考与建议·····	126
四、结语·····	128

第4章 职业人格测验——“我最适合做什么？”	129
第一节 国外人格理论研究概述	129
一、引言	129
二、人格内涵的历史渊源	129
三、国外人格理论研究的主要流派	130
四、国外人格理论流派研究的现实意义	140
第二节 国外人格及职业人格测验研究	141
一、国外人格及职业人格测验研究	141
二、国外人格及职业人格测验主要工具介绍	143
三、结语	146
第三节 我国人格与职业人格测验研究	146
一、人格含义的理解	146
二、职业人格测验研究	147
三、职业人格测验的现实意义	150
四、结语	151
第四节 职业院校学生职业人格测验调查报告	151
一、引言	151
二、实证研究1：职业人格测验调查报告（高职多所院校学生）	152
三、实证研究2：职业人格测验调查报告（高职外语专业学生）	160
四、几点建议	163
五、结语	165
第5章 职业能力测验——“我最擅长做什么？”	167
第一节 中外职业能力内涵研究概述	167
一、能力内涵的研究	167
二、职业能力内涵的研究	169
三、结语	174
第二节 中外职业能力测验工具的选择	174
一、引言	174
二、国外职业能力测验工具研究进展	174
三、国内职业能力测验工具研究现状	176
四、中外职业能力测验工具介绍	178
五、职业能力测验工具的选择与利用	182
六、结语	184
第三节 职业院校学生职业能力培养与自评调查报告	185
一、引言	185

二、实证研究 1：职业能力培养调查报告（高职多所院校学生）	185
三、实证研究 2：职业能力培养自评报告（高职英语专业学生）	193
四、实证研究 3：职业能力等级自评调查报告（高职多所院校学生）	197
五、几点建议	199
六、结语	202
第 6 章 中外职业分类研究与应用	203
第一节 国际视角之中的职业分类与发展	203
一、职业分类	203
二、世界职业分类的发展现状	204
三、世界职业分类发展的启示	209
第二节 中国现代职业分类的建立与发展	211
一、引言	211
二、中国古代职业分类简述	211
三、中国现代职业分类的建立与发展	212
四、结语	218
第三节 美国《标准职业分类》的修订发展与启示	218
一、引言	218
二、美国《标准职业分类》产生的背景	218
三、美国《标准职业分类》的编制与修订	219
四、美国《标准职业分类》的发展与完善	223
五、美国《标准职业分类系统》的实施与完善	228
六、美国《标准职业分类》系统完善发展的启示	230
七、结语	233
第四节 从美国职业分类系统看我国的职业教育	233
一、引言	233
二、美国主要职业分类系统介绍	233
三、美国职业分类系统对中国职业教育发展的思考	238
四、结语	241
第五节 职业分类发展完善的现实意义	241
一、引言	241
二、职业分类发展完善的现实意义	241
三、结语	244
第 7 章 职业性向理论在职业选择中的应用	245
第一节 职业性向理论与择业就业指导	245
一、引言	245

二、职业性向理论构成要素在择业就业中的应用	246
三、结语	254
第二节 人才招聘与职业性向理论应用.....	254
一、引言	254
二、人才招聘单位的前期准备	254
三、人才招聘过程中职业性向理论的应用	255
四、结语	259
第三节 职业选择影响因素分析与对策.....	259
一、引言	259
二、职业选择的内涵意义	259
三、影响职业选择的因素分析	261
四、几种常见的职业选择模型	267
五、作出个人最终的职业选择	270
六、结语	276
附录.....	277
附录1 职业性向自我测验量表与职业类型对照.....	277
一、职业兴趣倾向测验量表	277
二、职业能力倾向测试量表	279
三、职业能力等级自我评估表	281
四、职业人格倾向测验量表	282
五、职业价值观自我测验量表	284
六、确定你的职业性向与职业类型	284
附录2 职业价值观测验量表	290
一、稳定保障型	290
二、金钱报酬型	291
三、家庭休闲型	291
四、自主经营型	291
五、社会交际型	291
六、权力支配型	292
七、名望尊严型	292
八、贡献利他型	292
九、自我实现型	292
十、自由不拘型	293
参考文献.....	295
中文部分	296
英文部分	311

第1章 职业性向理论与研究探讨

作为社会劳动分工的产物，职业是人类发展历史中最重要的活动方式。从业者只有找到适合自己的工作，职业的发展才有可能得心应手，如鱼得水。历经千百年的发展，现代社会职业细化，种类繁多。个体要找到适合自己的心仪的职业，用人单位要招聘到适合职业岗位的人才，都不是一件容易的事。职业性向涉及职业选择与职业发展过程中的各种影响因素。职业性向理论研究和探讨这些影响因素，并寻求科学合理的解决办法。择业、就业和用人中如何实现理想的“人职匹配”？这正是职业性向理论探索的课题，也是职业性向构成要素所关注的现实问题。本章涉及职业性向研究与理论探讨，包括职业性向理论研究与发展、职业性向理论的主要学派、职业性向理论对职业教育的现实意义。

第一节 职业性向理论研究与发展

一、职业性向理论研究概述

（一）职业与性向的内涵意义

1. 职业内涵简述

职业是人类社会生产与发展过程中劳动分工的产物。原始社会后期，由于出现了农业、畜牧业和手工业等社会分工，相关的农民、牧民和工匠等职业便产生了。千百年来，职业不断随着社会生产力的提高、科学技术的进步和社会制度的变革而逐渐得到完善和发展，并形成了十分丰富的内涵意义。

在汉语里，“职业”一词中的“职”有社会责任、天职、权利与义务的含义；而“业”有以某种特殊的技能从事某种业务，完成某种事业的含义（王明复，孙培雷，2012）。在英语里，“职业”有 occupation, vocation, career, profession 等不同的表达。其中，occupation 较宏观，指社会制度或分工意义上的职业；vocation 较微观，指个人层面或心理

意义的职业；career 较微观，指面向个人人生规划和培训方面的职业；profession 较微观，指学术、学科和专业方面的职业。

各国学者对职业内涵也有不同的解读。阿瑟等学者（M. B. Arthur, D. T. Hall & B. S. Lawrence, 1989）认为，职业是个人随着时间推移演变的工作经历。美国学者舒柏等学者（D. E. Super, M. L. Savickas & C. M. Super, 1996）认为，职业是一个人在入职前、职场中和退休后生活中占据主要位置的工作经历，包括可能是长期专职或兼职的特定任务或组织的工作。职业包含着选择和特权，是个人实现自我概念的一种方式。阿瑟·萨尔兹认为，职业具有技术、经济和社会性，是人们为获取经常性的收入而从事具有市场价值的连续性的特殊活动（刘育锋，2009）。法国的“拉鲁斯（Larousse, 1995）字典”解释职业是为了生活而从事的经常性活动。日本学者尾高邦雄认为，职业是某种社会分工或角色的实现，包括工作及其场所和地位（张再生，2003:28-31）。保谷六郎认为，职业是具有劳动能力的人为了生活所得而发挥个人能力，为社会作贡献的连续活动，具有经济性、技术性、社会性、伦理性和连续性五个特性（王明复，孙培雷，2012）。国际劳工组织认为，承担的任务和职责的总和为工作，而主要任务和职责高度相似的工作总和为职业（张迎春，2009）。

我国学者对职业内涵也进行了不同的解读。潘锦棠（1991）认为，职业是人们从事的相对稳定的、有收入的专门类别的工作。陈婴婴（1995）认为，职业是个人进入社会物质和非物质生产过程后获得的一种社会位置。“中国职业分类大典”（1999）称职业是“从业人员为获取主要生活来源所从事的社会工作类别。”倪坚（2009）认为，职业是有收入的、相对稳定的专门化社会劳动，是人们参与社会分工，利用专门知识和技能，为社会创造物质和精神财富，获取合理报酬，作为物质生活来源的工作。职业具有目的性、社会性、稳定性和发展性等特征，在一个人的一生中扮演着极为重要的作用。黄友生（2010）认为，职业是指人们为了谋生和发展而从事的相对稳定的、有收入的、专业业务的社会劳动。段美（2011）认为，职业是人们生活方式、经济状况、文化水平、行为模式和思想情操的综合性反映。赵勇（2011）指出，职业是从业人员所从事社会工作的种类，是劳动者参与社会活动的直接体现。姚文捷（2011）从经济学视角指出，职业是劳动者在社会分工体系下所获得的劳动角色，具有一定的社会性、连续性和稳定性。同时职业作为一种具有市场价值的社会性活动，需要从中取得稳定的经济收入，因此具有经济性。周志刚等学者（2012）认为，职业是在社会分工中形成的受主体营私和社会需求耦合驱动的以社会交换为目的的对某些资源具有垄断性的社会劳动。综上所述，职业是人们利用专门知识和技能，参与创造财富的社会分工，并获取合理报酬，满足自身物质生活和精神需求的一种社会工作类别。

职业有很多种类划分。划分标准不同往往就会有不同的职业类型。比如，按照职业群组和专业等级划分，职业可分为服务业、商业交易、技术、户外活动、科学、文化和演艺八大类群组；按照脑力和体力劳动的性质与层次划分，职业可分为白领、蓝领、灰领和钢领等工作人员；按照心理的个别差异划分，职业可分为实用技术、调查研究、形象艺术、公众社会、经营管理和常规事务型职业；按照工作的同一属性划分，职业可分为不同种类

的国家或国际标准的职业分类法。目前世界上比较典型的职业分类主要有：《国际标准职业分类》（ISCO-08，分为10个大类，43个中类，133个小类）、美国《国家标准职业分类系统》（SOC-2010，分为23个大类，97个中类、461个小类、840个细类）、加拿大《职业岗位分类词典》（CCDO，分为四个层次23个主类、81个子类、499个细类和7 500多个个别职业）、法国“职业分类法”（PCS，分为8个大类，24个中类，42个详细类别）和中国《中华人民共和国职业分类大典》（分为四个层次：8个大类，66个中类，413个小类，1 838个细类）等。

每一种职业都包含一定的名称、内容、要求和报酬等构成要素。其中，名称是职业的社会通用称谓和职业的符号象征；内容指工作的对象、方式、活动和场所；要求则规定职业从业人员的资格和能力等；报酬为相应的待遇和工资。职业具有特定环境的社会性、经济发展的产业性、行业地位的职业性、获得报酬的目的性、专业技能的技术性、从业人数的群体性以及法规与道德的规范性等特点。

职业体现个体奉献社会，为社会创造物质和精神财富的过程。个体通过从事职业活动，满足自身生存与发展需要。职业促进个人能力的提高、有利于塑造和培养个人的兴趣和性格，改变个人及家庭的社会地位，影响个人的生活方式，推动人类社会的向前发展。因此，从个人角度来讲，职业贯穿一个人一生的全过程，不仅是其谋生的手段，也是实现其人生价值的体现；从社会角度来讲，职业是社会劳动分工的结果，反映着社会经济、科学技术和人类文明的进步和发展。同时，职业发展受到社会分工变化、经济发展状况和科技进步等因素的影响。

2. 性向的理解

性向这一概念长期以来被认为与智力和能力相联系，是存在于个人头脑中的普遍特征和固定本质。性向的理解经历了一个较长的认识与发展过程。以英国《牛津大辞典》为例，1548年的性向解释为：个体做任何事要具备的智力和才智；1633年表述为个体的自然倾向性或习性；1643年为个体具备适合某种目的或职位的品质，或者泛指适合性；1789年为个体做任何事都要具备的自然能力。到了19世纪，性向则被视为个体“适合于任何情况的智力适合性。”（许洁英，王永评，1998）

20世纪以来，学者们认为性向结合了个体的潜力与准备性，并与恰当和适合联系在一起。性向逐渐赋予了既包含个人的个性品质的特征，又具有特定个人与环境相互作用的特征。美国心理学家克隆巴赫（L. J. Cronbach，1957）指出，性向包括所有促进个人在特定教育环境中生存发展的因素，是个人特征的综合，既与能力相关，也与思维类型和个性变量相联系。进入21世纪后，性向已被视为以目的为导向的人类行为，是一种潜在的、现存的和可推知的品质，可预测个体在某种情景中作出不同反应的可能性和倾向性。

从职业活动角度理解，职业性向是个性心理特征与职业活动匹配的适合性。个性心理特征为具有一定倾向性的各种心理特征的总和，是个性结构较为稳定的部分。职业性向通常要受到多种因素的影响，主观上受职业的价值观、兴趣、性格和能力等内在因素影响；

客观上受生物遗传、社会环境、教育训练、经济状况、家庭婚姻和人际关系等外在环境因素的制约。

（二）国外职业性向理论研究

国外对职业性向理论的研究比较早，学者们从不同视角对职业性向理论进行了积极探索。

1. 职业性向理论的早期探索

对职业性向理论的研究往往要追溯到 20 世纪初。1909 年美国职业选择与职业指导奠基人弗兰克·帕森斯（F. Parsons, 1909）出版了一本小册子《选择职业》（*Choosing a Vocation*），确定了职业选择的三个要素：自我知识、工作环境知识以及处理好两者之间的平衡。帕森斯描述了个人如何更多地了解自己和掌握工作要求，并利用这些信息进行职业规划，认为个人的能力、人格、行为和动机都会对其职业选择产生影响。帕森斯人与职业匹配的职业发展理论得到了广泛的引用，并被认为是特质与要素理论的典型代表。

20 世纪 20—30 年代以后，学者们开始提出有关职业选择与发展的理论。其中较有影响的是布鲁尔（J. M. Brewer, 1930）提出的职业适合理论。该理论认为，个体成功进入职业的可能性取决于职业要求和个体对特定职业拥有资格之间的关联性。

2. 职业性向理论不同学派的发展时期

20 世纪 50 年代以后，职业性向理论进入一个提出与验证时期。霍波克和舒柏（R. Hoppock & D. E. Super, 1950）提出的职业咨询理论认为，个体职业总目标取决于职业价值观，职业选择在于从工作中寻求满意度。金兹伯格等学者（E. Ginzberg, S. W. Ginsburg, S. Axelrad & J. L. Herma, 1951）提出的职业发展理论认为，职业选择是一个典型的发生在一段时间内的个人发展过程。他把个人的职业生涯发展分为幻想、尝试和现实三个时期，并认为职业选择过程的结束是在兴趣、能力、价值观和机会等之间形成的折中。1951 年，安妮·罗欧提出职业指导需要理论（李瑞星，郑金伟，2013）认为，个人的需要层次决定着个体选择职业的倾向，职业选择的意义在于满足个体的需求。舒柏（D. E. Super, 1954）提出的职业生涯发展阶段理论认为，自我概念的发展是职业选择的基础。他划分了职业生涯发展的五个阶段，强调个体职业选择要往前面看和往四周看，目的是促进个体职业选择的准备状态。罗伊（A. Roe, 1956）提出了职业倾向和职业选择的圆形模型理论，并把职业划分为八个兴趣类型和六种能力水平。布劳等学者（P. M. Blau, J. W. Gustad, R. Jessor, H. S. Parnes & R. C. Wilcock, 1956）提出的父母地位论认为，在职业选择的社会视角中，父母地位影响着个人的职业达成。之后舒柏（D. E. Super, 1957）提出的职业阶段理论认为，职业发展通过一系列可预测的阶段和任务影响人生的整个过程。霍兰德（J. L. Holland, 1959）的职业人格与环境类型理论指出，自我知识、环境知识、成熟度和社会阶层是影响职业选择的重要因素，认为职业人格和工作环境类型的关联性可以用六边形模型（RIASEC）理论进行描述。

20 世纪 60—70 年代，弗兰干等学者（J. C. Flangan & J. T. Dailey, 1960）提出的项目

人才理论认为,人们随着时间变化而改变自己的职业计划,其目的就在于满足自己的能力和兴趣。佛隆(V. A. Vroom, 1964)提出的期望理论认为,个体行为动机的强度取决于效价的大小和期望值的高低。他将这一期望理论用来解释个人的职业选择行为,具体化为择业动机理论。即个人择业时首先要确定择业动机。用公式表示为:

$$\text{择业动机} = \text{职业效价} \times \text{职业概率}$$

其中,职业效价指择业者对某项职业的评价,包括职业价值观、兴趣、工资、职业声望等评估。职业概率指择业者获得某项职业可能性的大小,取决于某项职业的需求量,择业者的竞争力和其他随机因素。择业者在测定择业动机的基础上,进行横向择业动机比较,对几种目标职业进行价值评估和获取该项职业可能性的评价,然后确定自己的职业。

1964年,美国戴维斯(Davis)和罗奎斯特(Lofquist)等人提出职业适应理论认为(李瑞星,郑金伟,2013),个人与工作环境之间存在互动关系;个人的需求会变,工作的要求也会随时间或经济形势而调整;每个人都积极寻求与环境之间的符合性;个人能够努力维持与工作环境一致的关系。职业适应理论强调职业选择或职业生涯发展固然重要,但个人就业后与环境互动,建立并保持个人与情境的一致性更为重要。

霍兰德(J. L. Holland, 1966)提出,职业选择是个体人格的延伸。他的职业人格与环境类型理论被视为是人与环境适合理论的典型代表。奥西鲍等学者(S. H. Osipow, J. D. Ashby & H. W. Wall, 1966)利用特质与要素方法,探讨社会学、自我概念和人格与职业选择,提出职业决定困难论,认为个人的职业选择面临着很多困难因素。普雷迪格(D. J. Prediger, 1976)提出了维度模型理论,对霍兰德的六边形模型理论构想进行了全面的评估研究。

20世纪80—90年代后,学者们更多地把注意力转移到职业选择的内在素质与外在环境之间相互关系的研究上。贝茨等学者(N. E. Betz & G. Hackett, 1981)提出的职业自我效能理论认为,与性别作用社会化相关联的不同背景经历,可能导致特定职业行为领域的自我效能和自信心的性别差异,特别是男性传统主导的职业领域。戴维斯等学者(R. V. Dawis & L. H. Lofquist, 1984)解释了个人与职业环境间的适合性概念。霍兰德(J. L. Holland, 1985)分析认为,职业特性是个人兴趣、才能和目标的清晰而稳定的图画。个人一生的职业发展可以形象为一系列漫长的人与环境交互作用的过程。他提出的职业人格与环境类型理论被视为是人与环境适合理论的典型代表。布朗(D. Brown, 1988)指出,强烈的兴趣特质是相对稳定的。他描述了源自差异心理学的五个“特质与要素理论”特点:互不依赖的彼此有交互作用并导致行为模式;可使用特质与要素测验量表进行数据定量分析;个体与特定工作环境的参照组进行外部检验或比对;“特质与要素理论”的交互性,即环境与个体之间的相互影响;个体都具有作出适当职业选择的先天能力,即帕森斯所谓的“处理好两者之间的平衡”方法。加蒂(I. Gati, 1991)基于兴趣的连续过程和特定兴趣的分化,提出了层级模型理论。科斯塔等学者(P. T. Costa & R. R. McCrae, 1992)的“五要素”或“大五”模型被视为特质与要素理论的典范,对后来的研究产生了重要的影响。

探讨职业生涯发展阶段理论的舒柏（D. E. Super）有几乎半数的论著都与“个人与职业”主题有关（F. W. Vondracek, D. H. Ford & E. J. Porfeli, 2014）。伦特等学者（R. W. Lent, S. D. Brown & G. Hackett, 1994）承认，机会结构和支持系统的社会因素在兴趣与选择目标之间起节制的作用。同时，社会经济状况，如极度贫穷，会强烈地影响职业选择的选择项。之后，伦特等学者（R. W. Lent, S. D. Brown & G. Hackett, 1996）指出，文化、性别、遗传天资、社会结构问题、残疾 / 健康状况和人们的认知等因素共同产生作用，影响着人们职业选择的种类和范围。

布朗（D. Brown, 1995）提出的基于价值观的职业理论认为，价值观是个体职业生涯中看待其如何行使职责的信念标准。他强调价值观为特质归因的基础，具体化和有序化的价值观，以及个体与环境中主要关系人之间一致的价值观，在职业选择与发展中起着决定性作用。之后，布朗等学者（D. Brown & R. K. Crace, 1996）根据特质与要素理论开发了可以测验 14 个人生价值观的“人生价值观量表”（LVI），用于对价值观特质进行验证，促进个人的职业选择与发展。奥西鲍等学者（S. H. Osipow & R. D. Temple, 1996）分析了基于特殊的职业自我效能感测验量表的发展与应用。塞维克萨（M. L. Savicksa, 1997）提出职业适应论认为，后全球经济一体化时代要求个体做好准备状态，以应对不断出现的职业选择、职业转换或失业与再就业。帕顿等学者（W. Patton & M. McMahon, 1999）探讨了工作情景与过程理论，试图对职业选择进行更全面的解释。

3. 职业性向理论的综合发展时期

新世纪以来，职业性向理论研究进一步向综合与应用方向扩展。在一系列评估了霍兰德（Holland）的六边形模型、普雷迪格（Prediger）的维度模型、罗伊（Roe）的圆形模型以及加蒂（Gati）的层级模型等理论之后，特蕾西（T. J. G. Tracey, 2002）探索并提出了职业倾向结构的球形模型理论。很多学者（Savickas, 2002; Amundson, 2005; Guichard & Lenz, 2005; Watson & Stead, 2006; Savickas, 2007; Leung, 2008）对职业发展理论中的建构主义理论、系统理论、行为理论、矛盾论、人与环境适合模式，以及各种职业选择与发展理论进行了分析和探讨，强调自我构建或发展，认为由于受到环境和文化多样性的影响，职业发展理论需要随着时间的推移来解释和反映不断变化的宏观环境的现实，并尝试职业发展系统理论的构建（W. Patton & M. McMahon, 2014）。克朗伯兹（J. D. Krumboltz, 2009）提出的“蝴蝶振翅”学习论认为，职业咨询目标在于帮助个体学习采取行动，以达成更满意的职业和个人生活，而不仅仅是一个单一的职业选择。

近年来，哈通等学者（P. J. Hartung; L. M. Subich, 2011）集中关注人与环境匹配理论、社会认知行为理论和建构主义理论等职业选择和发展的主导理论模式。普莱尔等学者（R. Pryor & J. Bright, 2011）的职业混合理论认为，人和组织是一种复杂的、高度关联的、及时的和开放的动力系统。该理论强调个人在寻求生存发展中形成有序、连贯和灵活稳定性的自我组织，代表着迈向 21 世纪快速发展的环境中人与工作环境综合的动态发展趋势。维德拉塞克（F. W. Vondracek, 2014）认为，人职匹配是职业发展理论中一个复杂

而动态的过程,涉及多种生物的、心理的、行为的和环境的要素和类型。帕顿等学者(W. Patton & M. McMahon, 2014)从职业性向与发展的特质与要素理论,职业发展过程理论,更宽泛的职业解释理论以及社会建构主义理论对职业发展理论进行了分析探讨,认为个体职业行为是可观察、可测量和线性的,并且可以从环境中分离出来进行研究,强调客观胜于主观;事实胜于感情。其中,职业发展特质与要素理论包括人职匹配理论、职业人格与环境类型理论、职业心理动力理论、职业价值观理论、人与环境适应理论和五要素理论等;职业发展理论包括职业发展过程理论、职业发展阶段理论、社会学习职业理论、“蝴蝶振翅”学习理论、社会认知职业理论、情景发展方法、职业情境方法、人格发展与职业选择等。不仅如此,更为宽泛的解释还包括女性职业发展、人种和族群、性别取向和社会与情景方法等职业发展理论;社会建构主义理论包括系统理论框架、职业建构理论、混合职业理论、生态学方法阐释和关系与文化理论等。

(三) 国内职业性向理论研究概述

国内学者对职业性向的研究源于20世纪上半叶对西方职业心理学的移植和借鉴,包括职业类型、兴趣、人格、价值观和职业指导等研究,并结合当时的实业教育开展职业性向测量和职业指导活动。但是,我国真正地对职业性向理论与实践研究是从20世纪80年代,尤其是新世纪以来,才开始引起重视和开展起来的。学者们通过引进国外职业性向理论与测验工具,从不同职业视角开展调查分析,对职业性向理论与构成要素进行探索研究。赵东芝,施俊琦(2006)根据国外著名职业指导专家霍兰德职业性向理论探讨了在人力资源管理中的应用。吴秋芬(2008)从教师角度指出,教师职业性向是指适合教育工作的人格特征和成功从事教育工作的基本能力,包括心灵的敏感性、爱的品质、交流、沟通的意愿、对教育工作的兴趣等。宋国学(2008)基于可雇佣性视角探讨了职业选择理论,认为可雇佣性是职业选择过程的主线,职业选择过程即是可雇佣性的获取、展示和认可,同时要注重职业选择的技巧和胜任能力的整合,关键在于可雇佣性的展示,并强调职业选择的结果在于可雇佣性的匹配性。

近年来,我国职业性向理论研究持续受到关注和探讨。黄友生(2010)认为,职业性向包括兴趣、价值观和性格等主观因素,以及经济状况、岗位需求、工作环境、人脉关系和发展机遇等客观因素。职业性向是职业选择时的影响因素和条件,也是适应自身职业发展规划的依据和要素。他对职业选择进行了多角度分析认为,从信仰角度,职业选择主要从宗教虔诚和民族大义出发,适宜在特定的时代、环境和人群;从命运论角度,职业听凭命运的安排,随遇而安,同时也有命运的抗争者,积极书写职业人生的传奇;从性格角度,可通过性格测验为职业选择提供依据;从构成要素角度,主要是基于国外职业影响因素研究成果来帮助职业选择;从人格角度,认为职业选择基于人格与职业类型相关联的“人职匹配”理论。刘雄英(2011)也从教师职业角度指出,职业性向是教师职业情感素养的总和,是教师做好教育工作的情感保障。爱的品质是教师职业必不可少的;豁达的心态是教师职业的重要性向品质;坚定的职业信念是教师情感的价值所依。只有真正具有这些性向