

霍兰德理论第二系列概念在职业生涯规划咨询中的应用研究

——小Z的职业生涯规划咨询个案报告

朱小佳

(扬州大学教育科学学院, 江苏 扬州 225002)

摘要: 目前国内对霍兰德职业兴趣理论的应用停留在对职业代码的使用上。事实上, 除了职业代码理论外, 霍兰德理论中第二系列概念对职业生涯规划咨询也有着极为重要的意义。本文介绍了六个第二系列概念, 包括对等性, 一致性, 分化性, 聚合性, 通俗性, 总分。并且通过一个职业生涯规划咨询实例, 说明如何在职业生涯规划咨询中予以应用。

关键词: 职业生涯规划; 霍兰德理论; 第二系列概念; 个案

中图分类号: G642 文献标识码: A 文章编号: 1671-0568(2011)23-0134-03

目前, 职业生涯规划越来越受到重视, 高校设立了职业生涯规划课程, 心理咨询也包括了职业生涯规划的服务项目。目前, 国内的职业咨询服务, 主要是以霍兰德职业兴趣理论为基础, 对来访者施测SDS或VPI统计, 得出来访者SDS或VPI的分数结果及职业代码, 寻找其职业代码所对应的一系列职业, 便予以结束。由于这种职业咨询模式主要使用了霍兰德职业兴趣理论中的基本思想, 对帮助来访者来说是远远不够的。事实上, 除了来访者的职业代码之外, 来访者的SDS结果中蕴藏着很多其它有用的信息——第二系列概念。如果能够充分利用这些信息, 就能更好地帮助来访者。本文通过结合“小Z”的职业生涯规划指导实例, 说明如何应用来访者SDS结果中更多有用的信息。

一、霍兰德职业兴趣理论的基本思想

职业生涯规划师通常使用的霍兰德职业兴趣理论包括四个核心思想: 有六种职业兴趣类型, 分别为: 现实型(R), 研究型(I), 艺术型(A), 社会型(S), 企业型(E), 常规型(C), 兴趣类型与人格类型是对应的;

有六种与兴趣类型(人格类型)相对应的工作环境类型; 人们寻找一种能够发挥其技能和能力、表达其态度和价值观并承担适当的问题与任务的环境; 人格与环境的交互作用决定了人的行为。

二、霍兰德职业兴趣理论中的第二系列概念

常常被人们忽视的霍兰德职业兴趣理论中重要的第二系列概念有六个, 分别是: 对等性, 一致性, 分化性, 聚

合性, 通俗性, 总分。它们各自的涵义及在职业生涯规划咨询中的重要作用如下:

1. 对等性 (congruence)

指人格类型与环境类型的匹配程度。例如: C型的人在C型的工作环境中, 其对等性高; 而C型的人在A型的工作环境中, 其对等性就低。根据Holland的假设, 对等性高的人, 其职业满意度则越高, 职业的稳定性越高, 职业成就也越高, 否则相反。在SDS中, 对等性可以反映为职业志向部分表现出的兴趣与SDS总分评估的兴趣这两者之间的一致性程度。也就是说, 职业咨询中可以通过检验这两者之间的一致性程度, 来测定出当事人的对等性程度。

2. 一致性 (consistency)

指个人的职业代码的第一个类型与第二个类型之间在心理上的一致程度。也就是第一个类型与第二个类型在六边模型上的关系: 相邻关系(SE, EC, CR, RI, IA, AS), 相隔关系(SC, ER, CI, RA, IS, AE), 相对关系(SR, EI, CA)。两类型为相邻关系则一致性水平高, 为相隔关系则一致性水平中等, 为相对关系则一致性水平低。Holland认为: 一致性水平高的个体, 会比较容易选择到合适的职业; 而一致性水平低的个体, 会出现择业困难, 犹豫不决的情况。

3. 分化性 (differentiation)

指六种类型之间的差异程度, 用Holland代码中最高分与最低分差的绝对值表示。Holland认为: 最高分代码与最

低分代码之间的差值小于8,则为分化性水平为低。分化性越高,表示其职业兴趣越集中;反之,表示职业兴趣较为分散。分化性低又有两种情况,一种是六种类型分数普遍都很高,表现出这个人到什么职业都有兴趣;一种则是普遍都很低,表现出对什么职业都没兴趣。职业咨询中要针对当事人的不同的分化性水平的情况,确定出不同的咨询方案。

4. 聚合性 (coherence)

指的是个体各个职业志向之间的相似性。职业生涯咨询中可以通过检验来访者的各个志向的代码,是否是同一个字母来确定出志向的聚合性水平。具有高聚合性水平的当事人在未来很有可能从事以该字母为开头的职业。聚合性指标还反映出当事人的工作偏好,低聚合性水平的当事人具有不同的工作偏好。

5. 通俗性 (commonness)

SDS代码的通俗性通过检验该代码在常模组中测得的人数比例,也就是说,在同一年龄、同样性别、同样的教育背景下,有多少比例的人和你是同样的代码。SDS代码的通俗性与职业选择的稳定性存在相关,通俗性越高,职业选择越稳定。

6. 总分

是指SDS的RIASEC六个分量表的得分的总和。国外的研究证实:量表总分与人格因素相关联。Fuller的研究结果显示出:量表总分和经验的开放性,视野的开阔性,低抑郁人格特征之间的关系。例如,一个具有显著高量表总分的当事人将更愿意考虑呈现给他或她的选择,更开放,更愿意共同讨论这些选择,并且很少表现出抑郁的迹象。Holland计算出的高低量表总分水平如下:高量表总分水平(男>150;女>147),平均水平(男:129~149;女:128~146),低量表总分水平(男<128;女<127)。

值得注意的是,量表总分这个概念需要和分化性一起考虑。同一量表总分可以拥有高低两种分化性水平。如:总分均为70,代码均为SEA,高分化性水平的SDS结果为:R=6,I=5,A=9,S=30,E=16,C=4;低分化性水平的SDS结果为:R=10,I=6,A=14,S=17,E=15,C=8。Reardon的研究结果证实:低量表总分不等于低区分度,而高量表总分不等于一个多样化潜能的个体,即一个拥有丰富才能,兴趣和选择机会的个体,因为量表总分水平可能是高的,但是可能是有分化性的或是无分化性的。

对霍兰德职业兴趣理论中第二系列概念的探索,使SDS不仅仅只是一个评估或测验,更是一个类似于职业规划的活动。Reardon认为探索第二系列概念的意义将成为分

析当事人如何参与到现实的职业规划的一个重要途径。

三、小Z的案例

小Z是一名19岁的大一土木工程专业男生,他第一次咨询的时间是大一上学期结束时。小Z在家中是独生子,母亲经营一家小店,父亲是司机。小Z来咨询的原因是:他不能够确定自己是否有能力完成自己所学的专业;对土木工程这个专业未来的职业方向感到迷茫,觉得选择太少;自己是否可以再修一门专业?在与小Z进行一系列的交流之后,笔者发现小Z对自己的了解(自知)、对所学专业的了解、对职业的了解都不是很清晰。在向小Z解释了SDS这个测验之后,一致同意实测SDS。小Z的SDS结果如下:

SDS各分量表总分:R-21;I-21;A-15;S-22;E-22;C-19

缩写代码:SERI(习惯上我们取前三个最高分代码,但是小Z的R和I同分,所以取四个)

职业志向:建设局公务员(SCE),房地产开发商(ESI),医学检验员(RIC)

总职业志向代码:SERI

量表总分:120(低)

对等性:高

一致性:高

分化性:低

聚合性:低

通俗性:中等

通常被人忽视的职业志向这个部分虽然不属于第二系列概念,但是它与第二系列概念一样,对职业生涯咨询有着同等重要的作用,该部分包含着不是通过结构化的测量就能获得的重要的信息。Holland说:“志向的清单是通向当事人自我观点的‘第一扇窗户’。当事人的志向不仅是一次对自我现实观点的展示(即,当事人所列出的选择项是他们确实能观察到他们所能做的),并且还是一次‘幻想的旅行’的展示(即,当事人一直所拥有的职业志向,或是他们曾经放弃的职业志向)。”

小Z在职业志向部分停留了很长的时间,对他来说,写出三个职业志向是件困难的事情。由于小Z对其它的职业毫无头绪,笔者便选择从他写出的三个职业理想开始,与小Z一起探索了这三个选择项,目的是帮助小Z慢慢地进入职业信息的世界并且扩大选择。

小Z的低分化性水平,加上低水平的总分,使之做出了这样一个假设:小Z是一个犹豫不决的当事人。之后的会谈验证了这个假设。小Z缺少有关自我和职业的知识,除了帮助小Z获得清晰的自我和职业知识,还要鼓励他去获得更多

的生活经验,包括培训和探索不同的工作领域,鼓励他去寻找一些经验性的学习机遇,如:志愿者活动,实习活动等。

低总分、低分化性的当事人,还提供了—个信息:当事人是否有其它的更复杂的严重的情绪和心理问题。在与小Z的交流中发现,小Z是一个习惯于负面思考的人,缺乏自我效能感。因此,他的职业生涯规划过程受到了其负面思维趋势的影响。他对自己解决生涯问题的能力缺乏信心,在行动之前预计失败,限制了自己的行为。负面思考会使他低估自己的能力,他对自己是否有能力完成所学专业感到怀疑。对这一方面的处理,涉及到的更多的是个人咨询方面。所以在职业生涯咨询中,常常需要和个人咨询相结合,因为只有一个积极开放的人,才能更好地投入到职业生涯规划探索中去。

小Z的聚合性水平也是低的。要讨论的是:他如何会拥有三个如此不同的志向的?调查了解到,小Z想要成为建设局公务员的职业梦想是他父母的期望,成为医学检验员是他小时候的兴趣,而自己最感兴趣的是成为房地产开发商。我们一起讨论了他目前的专业与三个职业志向之间的关系。他表示很喜欢自己的这个专业,未来也期望能够从事本专业的工作,但对关于这个专业的其它职业选择不是很清楚。笔者和他共同对这个问题进行了探讨,目的是能够提高他在志向方面的聚合性水平。

小Z的对等性水平和一致性水平都是高的,单独看来,这是个积极的指标,说明他的技能、兴趣、人格特征与他所想要做的事之间存在的差距很小。但是仔细研究看,这个积极的指标有两个值得咨询师注意的地方。第一,小Z的职业代码为SERI,S和E,R和I在六边形位置上都是相邻的,但是SE和RI在六边形位置上却是相对的;第二,结合小Z六个分量表具体的得分情况看,他的S和E量表均为22分,R和I量表均为21分,C量表为19分,A量表为15分。这说明了,小Z除了对艺术型方面没有兴趣外,对其它的五个方面的兴趣没有什么差异。从这方面看,小Z高的对等性水平和高的一致性水平不是因为他对自己的兴趣,对职业环境有着清晰的认识,而是由他未分化的兴趣造成的。

小Z的通俗性水平中等,对于这一点不需要做特别的处理。如果遇到的是一个通俗性水平低的当事人,则需要提供额外的帮助,因为这类当事人会因为他们代码所对应的很少的或是不寻常的职业而感到受挫。

当然,对小Z的职业生涯咨询并不是依照这几个部分独立分别进行的,而是整合这些指标提供的信息,综合地对小Z进行职业生涯咨询。与小Z进行了每周两次、为期两周、共四次的职业咨询。小Z在最后一次咨询报告中指出:

通过这四次的咨询,对自己有了更深入的认识,对自己想要从事的职业也有了更全面的了解,并且正在努力克服自己的负面思考,更相信自己有能力处理在未来的职业生涯规划中可能出现的状况。对于小Z初次来咨询时所带的疑问,在咨询的最后,笔者让他自己一一做了解答:他相信自己有能力完成本专业的课程;不打算再修一门专业,但想课余时间学习对自己专业有帮助的计算机方面的知识,并且鉴于自己对计算机知识很感兴趣而做出的职业生涯规划决定,笔者感到很满意。

四、结论

职业生涯咨询过程不仅仅是根据当事人测出的职业代码,向当事人提供一系列职业选择项的咨询过程,而是一个与个人咨询相似,甚至比个人咨询更复杂(需要将职业咨询与个人咨询相结合)的咨询过程。事实上,对一些当事人来说,应该增加他们可思考的职业选择项,而对另一些当事人来说,则应该缩小他们所思考的职业选择项。在职业生涯咨询过程中,应充分利用当事人SDS提供的这些第二系列概念指标,考虑到当事人的价值观,兴趣,能力,技能,思维方式等多方面,从而为当事人提供个性化的咨询服务。在咨询师和当事人一起共同对当事人的SDS的各项指标进行探讨后,当事人会对自己和职业有着更好的理解和认识。

参考文献:

- [1]Fuller,B.E.,Holland,J.L.,& Johnston,J.A.The relation of profile elevation in the Self-Directed Search to personality variables.Journal of CareerAssessment,1999.
- [2]Holland,J.L.Manual for the Vocational Preference Inventory.Odessa,EL Psychological Assessment Resources,1985.
- [3]Holland,J.L.The Self Directed Search.Odessa,FL:Psychological Assessment Resources,1994.
- [4]Holland,J.L.,Fritzsche,B.A.,& Powell,A.B.The Self-Directed Search technical manual.Odessa,FL:Psychological Assessment Resources,1994.
- [5]Holland,J.L.Making vocational choices.Odessa,FL:Psychological Assessment Resources,1997.
- [6]Emily E.Bullock, Robert C.Reardon, Using Profile Elevation to Increase the Usefulness of the Self-Directed Search and Other Inventories,The Career Development Quarterly,2005.