



如何幫助青少年了解事業興趣

中文大學教育心理學系

I. 前言

在事業發展和事業輔導的文獻中，事業興趣是一個頗具基礎的範疇。事業興趣擁有豐富的理論，也有多元的評估工具和方法。在理論方面，以 Holland 的「事業興趣和性格類型」理論最有影響力。在過去三十年，有不少研究以 Holland 的理論為研究的焦點。同時，Holland 的理論亦成為多個主要事業興趣評估工具背後的理論基礎。因此，事業輔導工作者需要明白 Holland 的理論，才能善用事業興趣評估工具。同時，輔導工作者亦可以引用 Holland 的理論，作為一個幫助青少年明白他們的事業興趣的結構系統。因此，在這單元我們要介紹 Holland 的理論和一些可以幫助青少年初步探索事業興趣的評估工具。

II. 目標

在完成研習這一課後，你應能：

1. 了解事業興趣的定義；
2. 掌握 Holland 的事業興趣和性格類型理論；
3. 認識 Holland 理論中的六個職業興趣 / 性格類別的特質；及
4. 懂得運用「排列職業咭活動」來探索個人的事業興趣。

III. 內容

1. 何謂興趣？

1.1. 事業興趣的定義

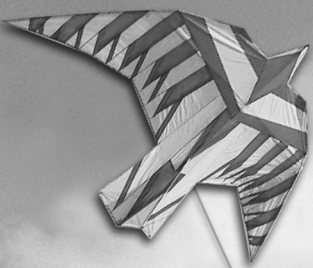
在選擇職業過程中，興趣往往是一個重要考慮因素。若青少年了解自己的興趣，生涯規劃便會有方向。以下是兩個「興趣」的定義：

「一種持久的態度，包括對某事物或活動視為重要的感覺，並對該事物或活動帶有選擇性的注意。」("An enduring attitude consisting of the feelings that a certain object or activity is significant and accompanied by selective attention to that object or activity")

The Dictionary of Behavioral Science

「……興趣可定義為一種喜歡 / 不喜歡的意向，附有進行該活動的行動或意念。」("..... an interest may be defined as a liking / disliking state of mind accompanying the doing of an activity, or the thought of performing an activity.")

E. K. Strong (1955)



1.2. 興趣的顯示 - 若對一些事物或活動（或職業）真的有興趣，你會：

- 關注 (attention) - 在日常生活中，對某事情特別好奇，並會多加關心及注意。
- 感覺 (feeling) - 無論是想著/做著那事情，也會感到喜悅、享受或甚至是興奮。
- 活動 (activity) - 會願意並且積極地參與所感興趣的事情。
- 持久性、耐力 (intensity and duration) - 恆常的參與，並不只是「三分鐘熱度」，也不容易變更。
- 形成生活方向/習慣 (pattern, habits, direction) - 成為一種生活的模式。

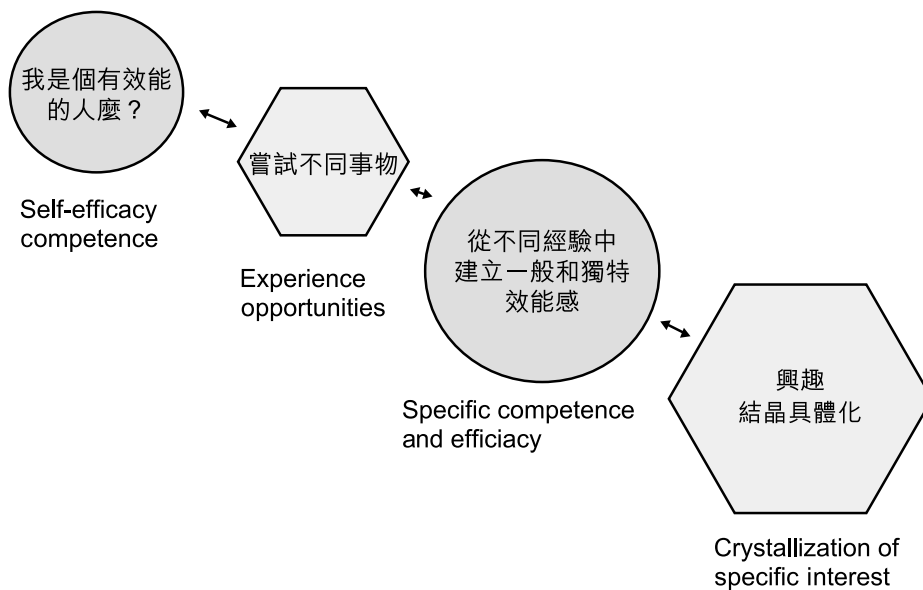
了解興趣：可從個人關注較多、感受較強、和較積極參與的活動中探索。

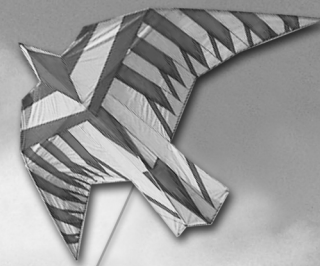
培養興趣：對有初步興趣的活動，建立持久耐力，使進行該活動成為生活的方向和習慣。

1.3. 先有能力，還是先有興趣 - 興趣和能力的關係

- 青少年要先有能力感 (self-efficacy, sense of competence)，才會探索或考慮自己是否真的對環境的事物有興趣。青少年也要對自己的內心世界有基礎的洞察力，才有空間探索自己的興趣何在。因此，若青少年自信感低，或是自省能力不足，便比較難全面探討/肯定個人的興趣。
- 除了能力感以外，也要環境提供適當的機會，才可培養興趣和能力。青少年若成長於資源和機會都不足的環境，也較難發展個人興趣和能力。
- 因此，興趣與能力有一個互動關係。如下圖所述，興趣推動個人選擇某些活動，從活動中建立能力感；另外，從參與一些可以發揮能力的活動，個人得到滿足感，也因此培養出對該活動的興趣。

能力與興趣關係





1.4. 若青少年從事配合他們興趣類型的職業，他們會：

- 做得比較開心
- 能夠發揮自己潛能
- 從工作得到滿足感

學習活動 

請寫下五個你有興趣的職業/行業：

1.

2.

3.

4.

5.

學習活動 

1. 你覺得在擇業過程中，個人興趣重要嗎？何解？

2. 中國人傳統對事業興趣有何看法？對我們有何影響？

3. 青少年對事業興趣有何看法？



2. Holland 的事業興趣和性格類型理論

(內容參考自 Holland, 1997)

2.1. Holland 理論對事業興趣的基要假設

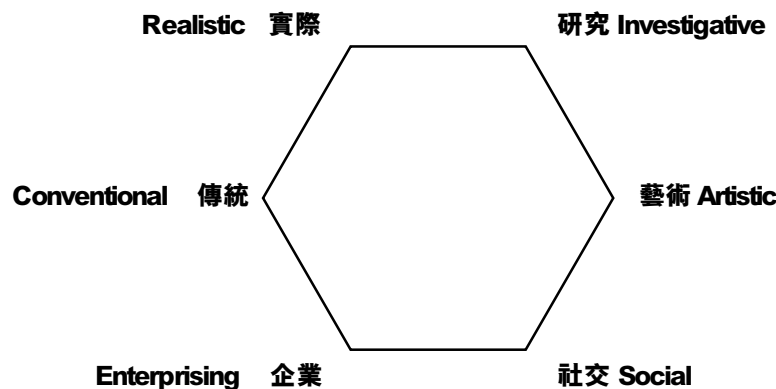
- 興趣和性格類別：職業的選擇（包括過程和結果）是個人性格（personality）的流露。Holland 相信興趣和性格是相連和關係極密切的觀念。
- 興趣測驗等同性格測驗 - 可從興趣測試的結果理解性格特質，和性格如何影響職業選擇。
- 職業刻板印象 - 人對不同職業有很多共通的刻板印象。沒有共通的刻板印象，便不能對興趣和事業的配合程度作出評估。同時，職業刻板印象也有重要的心理和社經含意。
- 同一行業的工作者有共同的性向和成長歷史。
- 事業發展是一個「人」與「環境」互相配對的過程。
- 若「人」與「環境」的配對度低，人可以改變自己、也可改變環境。最後，也可選擇離開，另覓一個配合自己興趣和性格的環境。

** 可以用這個單元課後活動「認識個人興趣」和「宴會的談話對象」，幫助學員以 Holland 代碼了解和描述自己的興趣。

2.2. 與人有關的理念 (Theoretical Principles Related to the 'Person')

- 大部分人可被分成六個興趣 / 性格類別：現實型 (Realistic)、研究型 (Investigative)、藝術型 (Artistic)、社交型 (Social)、企業型 (Enterprising)、和傳統型 (Conventional)，簡稱為 RIASEC。（參閱課後活動有關六個性向 / 興趣類別的描述）
- 若以興趣測驗對人作出測試，便能找出與當事人相似度高和低的興趣 / 性格類別。
- 最影響事業選擇和發展方向的是首要的興趣 / 性格類別 (primary "interest / personality type") (即是最相似當事人的類別)。
- 次要興趣 / 性格類別 (secondary interest / personality types) (即相似度排第二的類別) 也對事業選擇和發展方向有顯著 (minor but significant) 的影響。
- 事業興趣可用一個三字母的興趣代碼 (3-letter interest code) 顯示 (如 SEA, AIR, ECA)。第一個字母是首要的興趣，第二和第三個字母是次要和第三層的興趣。

Holland 的職業六角型：那類型最似你？



2.3. 興趣的「一致程度」(Consistency)

- 「職業六角型」：六個興趣類別可被排列在六角形，而排列顯示興趣/性格類別的不同關係。這在 Holland 理論中稱為內在「一致程度」(consistency)。就操作層面而論，一致程度取決於六角形興趣類型之間的距離(Distance between interest / personality types)。
- 興趣/性格類別的內在「一致程度」：六個興趣類別有共同和不共同的元素。若興趣代碼的首要 and 次要類別所包含的元素(或特點，例如喜歡的東西、性格、價值觀等)是相同多於不同(即興趣代碼第一和第二位置的類別)，那麼有關的性向代碼便是較一致的。相反的，若興趣代碼所包含的元素是不相同多於相同，有關的性向代碼便是較不一致的。
- 性向類型在「六角形」(Hexagon)的排列距離，反映出三個不同層面的「一致程度」：
 - 一致度高 - 在六角形屬隔鄰相接的類別(如 RI, SA, EC)，兩個類型的特點是頗一致的。
 - 中等一致度 - 在六角形的位置，被一個類型分隔開(如 RA, SC, EI)，顯示兩個興趣類型有中度的一致。
 - 一致度低 - 在六角形的位置相對的(如 RS, IE, CA)，顯示兩個興趣類型有較多的不一致。

2.4. 興趣的「顯明度」(Differentiation)

- 高興趣類別和低興趣類別是否能夠明顯地被分別出來。一個人若有足夠的自我認識，達致結晶化(crystallization)的成長任務，一般可以被清楚分辨出高興趣和低興趣的類型。
- 從興趣測驗結果看興趣的「顯明度」-「顯明度」低的興趣圖表，一般是一條較直的連線，「顯明度」高的興趣圖表，一般是一條有清晰高低的連線。
- 高興趣(興趣測驗結果一般是高分數)但顯明度低的人，他們的主要需要是別人的支持和要學習排列先後次序。
- 低興趣(興趣測驗結果一般是低分數)而顯明度也是低的人，他們的主要需要是增強自我認識和生活經驗。

2.5. 興趣的「一致程度」和「顯明度」有何重要性？

有些研究結果顯示低一致度和低顯明度的人可能會面對下列的情況：

- 不清晰的事業身分(vocational identity)
- 職業選擇較不穩定
- 較難維持工作滿意度
- 較需要事業輔導

2.6. 有關「環境」(Environment) 的理念

- 大部分環境亦可被分成六個類別: 現實型 (Realistic)、研究型 (Investigative)、藝術型 (Artistic)、社交型 (Social)、企業型 (Enterprising)、和傳統型 (Conventional)。人一般有動力尋找配合自己特質的環境。
- 若以興趣測驗對某環境 (如工作環境) 的人作出測試, 便能夠找出在這環境裏的人的興趣 / 性格類別組合 (例如: 計算首要興趣 / 性格類別的人數分佈)。
- 不同的工作環境因其獨特情景 (例如: 工作性質) 會吸引 (attract) 某類別的人投身其中。這一群已投身於該環境的人亦會選擇 (select) 與自己相似 (如性格、價值觀等) 的人加入。
- 「環境六角型」與「一致程度」: 六個環境類別亦可被排列在六角形, 而排列顯示環境類別的不同關係 (與個人興趣類別排列的「一致程度」理論相同)。若某一個環境包含著興趣類別不太一致的人 (例如在六角形對角位置的類別), 環境中會有較多的不協調, 工作者可能因此而尋覓新的工作環境。相同地, 在一個「一致程度」高的環境, 因為工作者較為相似, 他們也會較少選擇離開, 因此環境中的性格組合也會較為穩定。

2.7. 職業代碼 (Occupational Code)

Holland 將北美的職業, 按著其特質而制訂出一套職業代碼 (See Dictionary of Holland Occupational Code)。每一個「三個字母」的職業代碼 (3-letter occupational code) 顯示該行業首要、次要、和第三位的類別元素。例如, 貨車司機的首要特質是與現實型 (Realistic) 有關的 (如興趣、能力、和價值觀), 次要的是傳統型 (Conventional), 而第三位是社交型 (Social)。因此, 貨車司機的「三個字母」職業代碼是 RCS。

以下是一些職業代碼例子:

- 小學教師 (SAE)
- 營業員 / 推銷員 (ESA)
- 執業會計師 (CSI)
- 植物學家 (IRS)
- 雕刻家 (AER)

** 可以這個單元課後活動: 「猜想不同 Holland 職業代碼」幫助學員了解職業代碼, 和如何以職業代碼幫助青少年明白不同職業的特質。

2.8. 人與環境的配對: 從興趣代碼到職業代碼

青少年先要了解自己的興趣, 然後再從不同配對程度的職業中找尋適合的職業選擇 (他們可參考 Holland 職業代碼), 如下圖。

從興趣代碼到職業代碼



學習活動

若工作性質和興趣不一致，有甚麼處理方法？



3. 以排列職業咭活動探索事業興趣

3.1. 排列咭活動（Card Sort）的性質和目標

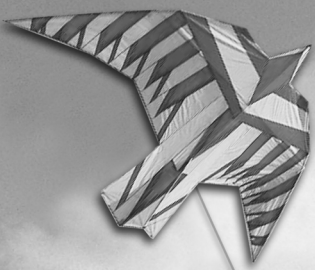
輔導工作者可以不同方法和活動，幫助青少年探索他們的興趣。其中一個較為容易學習和運作的方法，是「排列職業咭活動」。在生涯輔導過程中，「排咭活動」(card-sort) 是一種常用的方法。輔導工作者可以引用這一項非標準化的程序 (non-standardized procedure)，排列多種不同與事業和人生涯有關的範疇，例如職業、價值觀、和能力等。以下是「排咭活動」的一般目標：

- 建立內省，排列次序：當事人需要按內心世界不同程度的愛好(從一個內省過程開始)，分類排列一疊與目標範疇內容相關的紙咭(例如：職業)。
- 從對話中探索：當事人需要說出他們排列咭片的準則，及辨明他們的想法。輔導員應利用輔導技巧，來協助當事人進入一個有意義的探索過程。
- 從對話中界定生涯主題 (life-career themes)：從探討中尋找一些基礎影響生涯抉擇的主題。這是一個促進事業抉擇結晶化 (Crystallization) 的程序。事業興趣特定化 (Specification) 將於後期產生 (請參看第三單元 Super 的理論)。

3.2. 排咭活動的一般好處

(參考 Gysbers, Heppner, & Johnston, 2003)

- 提供一個簡單的架構來討論一些可能較複雜的生涯問題。
- 促進輔導員和當事人之間的關係或同盟 (counseling alliance)。
- 促進一個相互式溝通和回饋的過程。
- 有助澄清生涯方向和事業選擇，了解基要生涯主題。
- 當事人需積極參與，可減低對輔導員的依賴性。
- 具有彈性對話程序可讓輔導工作者關顧當事人的個別需要。
- 讓當事人練習排列先後次序 (prioritizing) 和具體化 (concreteness) 等生涯探索技巧。



3.3. 排列職業咭活動的一般程序

- 步驟 1：把職業資料列明在咭片上（例如：職業稱號）。
- 步驟 2：當事人要按自己的內心喜好將咭片排列成不同的組別（例如：喜歡、意向不清、不喜歡）。
- 步驟 3：當事人需要檢察每一組別，並進一步把它們分類，在輔導員的引導下，在過程中說出從分類中所出現的主題。

3.4. 排列職業咭活動的詳細步驟

(參考 *Missouri Occupational Card Sort, see Gysbers et al., 2003*)

** 請參考課後活動「排列職業咭」

步驟 1

細閱職業咭並將職業咭分成三份：

- 喜歡
- 不喜歡
- 意向不清

步驟 2

以不喜歡的共同原因為準則，將不喜歡的職業再分類 / 組：

- 在提供的「排列職業咭工作紙」，寫下不喜歡的職業的不同組別
- 分享（可在小組中）：
 - 每個不喜歡職業組別的共同特徵？
 - 明確地和具體地分享為何不喜歡或不選擇這些職業？
 - 在分享中發現了那些個人事業興趣的主題？
- 分享後可改變排列（例如，可將一個原本放在「不喜歡」組的職業轉放在「喜歡」組）

步驟 3

重覆步驟 2，把「喜歡」組別再分類。

步驟 4

按所有要考慮的原因，將喜歡的職業排列次序（由 1 到 10 位也可排 1 至 5 位）。

步驟 5

在排好次序的職業旁邊，寫下喜歡這些職業的主因。

IV. 工作者於課堂上的經驗分享

1. 工作者認為擇業過程應該配合興趣，才能投入工作，在事業上獲得滿足感；然而，青少年要顧及外在環境如經濟因素及市場需要等，適當時候作出調節。
2. 中國人傳統對事業興趣認識較狹窄，甚至混淆興趣、個性及價值觀等理念，以至未能客觀地選擇「合適」和「喜愛」的事業。
3. 青少年的事業興趣較短暫，經常改變，甚至不清楚了解自己的興趣。
4. 很多青少年對事業缺乏興趣和動機，是因為覺得自己不具備相關能力，及沒有外在機會去達成目標。
5. 工作性質和興趣不一致的處理方法：
 - 基於每份工作的職責或會很廣泛，要兼顧不同層面的任務，故工作者建議青少年可從工作性質發掘有意義的地方，嘗試培養自我興趣去配合；切勿輕率放棄辛苦得來的工作機會，畢竟每份工作總有其值得從事的地方。
6. 工作者對課後活動「排列職業咭」有以下分享：
 - 工作種類可修改至更適合低學歷青少年，幫助評估。
 - 青少年對工作種類認識有限，活動時要耐心解釋。
 - 避免在挑選過程中以主觀意見影響青少年的決定。
 - 活動過程要多加發問，例如與青少年討論為何有大部份選擇是屬於「意向不清」的一類。
 - 可以安排小組進行上述活動，並鼓勵青少年充當輔導員的角色，彼此分享；透過協助其他學員選擇時訓練青少年如何客觀地分析。

V. 結論

幫助青少年了解他們的興趣，是生涯規劃工作的一個要點。因為頗多與事業興趣有關的工具和活動都會或多或少引用 Holland 的事業興趣和性格類別理論，輔導工作者需要對這理論有足夠的認識，才能發揮這些活動和工具的效用。

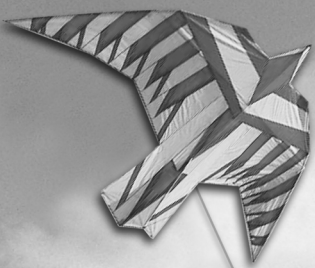
VI. 要旨重溫

下列的一些問題可啟發你思考本單元的重點。在你細心閱讀本單元後，請嘗試作答以下問題，以此測試你對本單元內容的掌握與認識。

- 1) 何謂「事業興趣」？
- 2) 確定事業興趣有那五項重要的元素？
- 3) 試列出荷氏（Holland）興趣理論中的六個性向類別。
- 4) 試簡述荷氏（Holland）興趣理論中的每一個性向類別的特質。
- 5) 試說明排咭活動的目標及其好處。

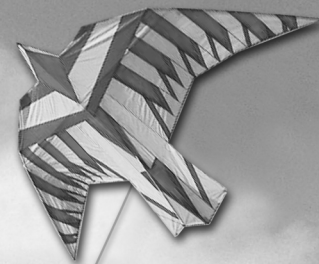
VII. 參考資料

- Borchard, D. C., Kelly, J.J., & Weaver, N. P. (1988). *Your Career: Choices, Chances, Changes (4th ed.)*. Dubuque, Iowa: Kendall / Hunt Publishing Co.
- Bolles, R. N. (2000). *How to find your mission in life*. Berkeley, CA: Ten Speed Press.
- Bolles, R. N. (2005). *What color is your parachute: A practical manual for job-hunters and career changers*. Berkeley, CA: Ten Speed Press.



- Brown, D. (2003). *Career information, career counseling, and career development (4th ed.)*. Boston: Allyn and Bacon.
- Brown, D., Brooks, L., & Associates (2002). *Career choice and development (4th ed.)*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Brown, D., & Brooks, L. (1991). *Career counseling techniques*. Boston: Allyn & Bacon.
- Carney, G. and Wells, C.F. (1999). *Working Well, Living Well (5th ed.)*. California: Cole Publishing Co.
- Gysbers, N. C., Heppner, M. J., & Johnston, J. A. (2003). *Career counseling: Process, Issues, and Techniques (2nd ed.)*. Boston: Allyn and Bacon.
- Herr, E. L. and Cramer, S. H. (2004). *Career guidance and counseling through the lifespan (6th ed.)*. NY: HarperCollins.
- Holland, J. L. (1994). *SDS assessment booklet: A guide to educational and career planning*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choice: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.)*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.
- Holland, J. L., Fritzsche, B. A., & Powell, A. B. (1994). *Self-Directed Search technical manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L., Powell, A. B., & Fritzsche, B. A. (1994). *Self-Directed Search professional user's guide*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Spokane, A. R. (1991). *Career intervention*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Lock, R. D. (1996). *Career Planning Guide, Book 1, Taking Charge of Your Career Direction (3rd ed.)*. Pacific Grove, CA: Brooks / Cole Publishing Co.
- Lock, R. D. (1996). *Career Planning Guide, Book 2, Job Search (3rd ed.)*. Pacific Grove, CA: Brooks / Cole Publishing Co.
- Lock, R. D. (1996). *Career Planning Guide, Book 3, Student Activities for "Taking Charge of Your Career Direction" and "Job Search" (3rd ed.)*. Pacific Grove, CA: Brooks / Cole Publishing Co.
- Pope, M., & Minor, C. W. (Eds.). (2000). *Experiential activities for teaching career classes of facilitating career groups*. Columbus, OH: National Career Development Association.
- Savickas, M. L., & Spokane, A. R. (Eds.) (1999). *Vocational Interest: Meaning, measurement, and counseling use*. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Watkins, Jr. C. E., & V. L. Campbell (Eds.) (2000). *Testing in counseling practice (2nd ed.)*. Hillsdale, NJ: Lawrance Erlbaum Associates, Publishers.
- Zunker, V. G. (2002). *Career counseling: Applied concepts of life planning (6th ed.)*. Pacific Grove, CA: Brooks / Cole. (中文版「生涯發展的理論與實務」由吳芷儀譯 (1996), 4th edition (1994), 台北: 心理學叢書)。
- 金樹人 (1997)。生涯諮商與輔導。台灣: 東華書局。
- 洪鳳儀 (2000)。生涯規劃。台灣: 心理學叢書。
- 張添洲 (1993)。生涯發展與規劃。台灣: 五南圖書出版公司。
- 梁湘明, 黃美微, 李淑賢, 林建榮。(2002)。生涯規劃: 青少年的事業發展與輔導。青年研究學報, 5, 38-49。

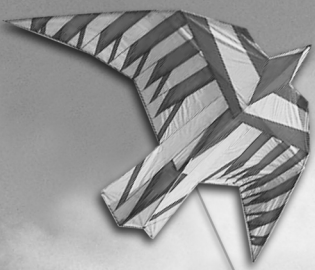
課後活動



猜想不同 Holland 職業代碼

你能猜一猜下列職業的荷氏代碼 (Holland Codes) 嗎？

職業	荷氏代碼
1. 麵包 / 糕餅師傅	
2. 消防員	
3. 木匠	
4. 電腦程式人員	
5. 飛機師	
6. 記者	
7. 建築師	
8. 職業運動員教練	
9. 警察	
10. 社會工作者	
11. 時裝模特兒	
12. 運動用品推銷員	
13. 辦公室文員	
14. 投資分析員	
15. 售票員	



答案

職業	荷氏代碼
1. 麵包 / 糕餅師傅	RAS
2. 消防員	RES
3. 木匠	RCE
4. 電腦程式人員	IRC
5. 飛機師	IRE
6. 記者	ASI
7. 建築師	AIR
8. 職業運動員教練	SRE
9. 警察	SER
10. 社會工作者	SEA / SEC
11. 時裝模特兒	EAS
12. 運動用品推銷員	ESA
13. 辦公室文員	CRS
14. 投資分析員	CIE
15. 售票員	CES

認識個人興趣

目標： 幫助參與者辨認他們的興趣和性格特徵，並把他們的興趣和特徵與他們所選擇學科和職業作出聯繫。

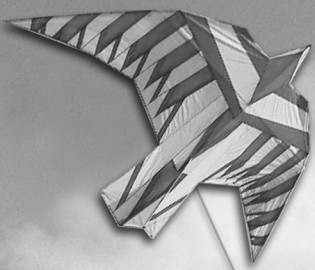
學習重點： 讓參與者

1. 辨認出那一種興趣和性格類型，最能描述和代表他們。
2. 認識到各種興趣類型如何跟不同的學科和職業相聯繫。
3. 嘗試評估一下他們所選科目與個人所屬的性格類型。

人數組合： 不限。

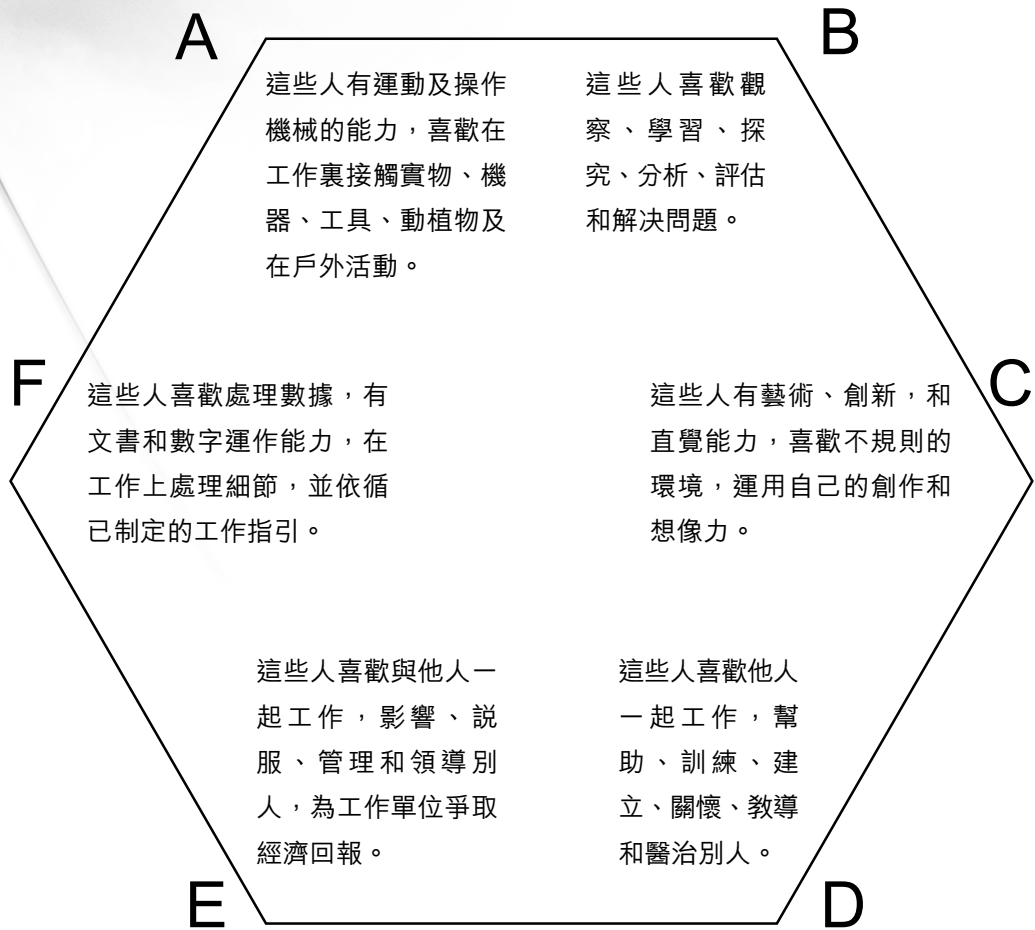
- 活動流程：**
1. 工作者先對參與者簡述 Holland 理論中所提出的 6 種興趣性格類型。
 2. 然後請參與者在紙上，選填一種 Holland 所提出的興趣類型來描述自己。請按優先次序由 1-3 排列。
 3. 在進行活動前，工作者必須預先在活動室內劃分 6 個角落，每一角落代表一種 Holland 的興趣分類。然後，參與者選擇前往一個最能代表他們的興趣和性格特徵的角落。
 4. 參與者分別坐於與他們性格或興趣相似的角落後，便開始與組內其他組員討論工作者所預設好的題目。題目舉例如下：
 - 你們最喜歡和不喜歡的學科。
 - 你們喜歡和不喜歡做的事情。
 - 一些你們較喜歡和較不喜歡的傾談對象。
 5. 工作者請各組總結他們所討論的意見，然後把要點列在黑板上，作為下一步說明不同興趣或性格類型之間的異同。
 6. 倘若時間許可，參與者可按性格類別的第二選擇排序，轉換組別，工作者可給予他們一些預設的討論問題。
 7. 在完成分組活動後，工作者可請參與者分享他們在分組時所觀察到的現象。工作者可利用參與者的回應作進一步闡述 Holland 的 6 種興趣類型與性格的關係。
 8. 工作者總結興趣類別與選科和擇業的關係。

© 香港中文大學教育研究所，中學生事業發展與輔導計劃 2002



宴會的談話對象

你被邀請參加一個盛大的宴會。在這宴會裏，興趣和技能相近的人都被吸引到宴會廳的一角談話。你發現宴會廳裏分成六組的人，你要決定參加哪一組。



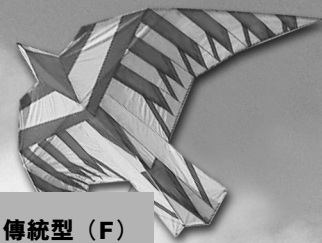
按你對自己的興趣和能力的認識：

你的第一選擇是_____組

你的第二選擇是_____組

你的第三選擇是_____組

上述的六組人，代表了六種性向。請細心閱讀下面對這六種性向的描述。你可從最接近你性向的類別，評估自己是適合那些學科或職業類別。

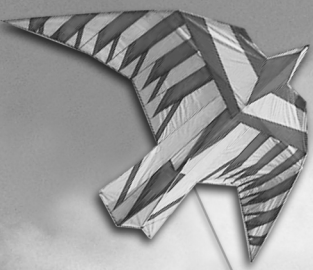


性向類型

	現實型 (A)	研究型 (B)	藝術型 (C)	社交型 (D)	企業型 (E)	傳統型 (F)
喜歡參與的活動及職業	使用機器、工具及物件	探索及理解事件和物件	閱讀、音樂或藝術活動、寫作	幫助、教導、輔導或服務他人	游說或指導他人	依循有秩序的例行公事，符合清楚的標準
所看重的價值觀	為可觀察的成就、得到的錢財獎賞、誠實、常識	知識、學習、成就、獨立	創意、自我表達、唯美	社會服務、公平、理解	財務及社會上的成功、忠誠、冒險、責任	準確、賺錢、節儉、在商務或社會事務上的權力
視自己為	重實踐的、保守的；手工及機械操作的技巧較社交技巧為佳	分析性的、有智慧的、懷疑的；學術技巧較社交技巧為佳	開放經驗的、想像豐富的、高智能的；創作技巧較文書或辦公室技巧為佳	同感的、耐心的；社交技巧較機械操作能力為佳	有信心的、喜歡與人交往的；銷售及游說能力較科學能力為佳	盡責的、重實踐的；商業或生產上的技能較藝術能力為佳
在別人的眼中是	謙虛、坦白、依靠自己的、堅定的	有智慧的、內向的、學者型的、獨立的	不平常、沒有秩序、創作性的、敏感的	樂於助人的、令人愉快的、喜歡與人相處的、有耐性	有動力的、外向的、精明的、有野心的	謹慎、規則導向的、有效率的、有秩序的
避免	與他人互動	遊說他人或向他人推銷物品	例行公事及規則	機械操作及技術性的活動	科學的、智能的或複雜的課題	缺乏清晰指引的工作
職業涉及	體力或實踐活動；使用機器、工具或物料	分析性或智能性的活動，以解決難題或開拓和使用知識為目的	音樂、寫作、表演或雕塑方面的創作活動；智能性的工作	以幫助和支援的方式與他人協作	售賣、帶領、遊說他人去達到個人或組織的目標	以物件、數字、或機器去工作，以符合特定的標準
職業舉例	木匠、貨車司機或大農場管理人等	心理學家、微生物學家或化學家等	音樂家、室內設計師或編輯等	輔導員、神職人員或教師等	律師、零售店經理或生產商代表等	影視製作剪接員、速記員或文員等
科目之選擇	理科、工科	理科、工科、社會科學	文科、社會科學	文科、社會科學	商科	商科

Adapted From: Holland, J. H. *You and Your Career*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc

© Copyright, 梁湘明, 中文大學教育研究所



排列職業咭

步驟 1：初步

細閱職業咭並將職業咭分成三份（three piles）：

- 喜歡（Like）
- 不喜歡（Dislike）
- 意向不清（Indifferent）

步驟 2：分析你不喜歡的職業

在這步驟，你要先分析你不喜歡的職業。請按你不喜歡這些職業的不同或共同原因將職業再分小組：

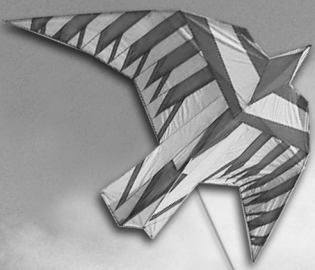
組一	組二	組三	組四
這些職業有何共同之處：	這些職業有何共同之處：	這些職業有何共同之處：	這些職業有何共同之處：
你 <u>不</u> 喜歡這組職業的一些原因 （請具體）	你 <u>不</u> 喜歡這組職業的一些原因 （請具體）	你 <u>不</u> 喜歡這組職業的一些原因 （請具體）	你 <u>不</u> 喜歡這組職業的一些原因 （請具體）
有關你事業興趣的觀察或主題	有關你事業興趣的觀察或主題	有關你事業興趣的觀察或主題	有關你事業興趣的觀察或主題



步驟 3：分析你喜歡的職業

在這步驟，你要先分析你喜歡的職業。請按你喜歡這些職業的不同或共同原因將職業再分小組：

組一	組二	組三	組四
這些職業有何共同之處：	這些職業有何共同之處：	這些職業有何共同之處：	這些職業有何共同之處：
你喜歡這組職業的一些原因 (請具體)	你喜歡這組職業的一些原因 (請具體)	你喜歡這組職業的一些原因 (請具體)	你喜歡這組職業的一些原因 (請具體)
有關你事業興趣的觀察或主題	有關你事業興趣的觀察或主題	有關你事業興趣的觀察或主題	有關你事業興趣的觀察或主題



步驟 4 和步驟 5

按所有要考慮的原因，將喜歡的職業排列次序（由 1 到 10 位）。在排好次序的職業旁，寫下喜歡這職業的主因

(若有困難排列出 10 項職業，排 1 至 5 位也可)

次序排列	喜歡的職業名稱	喜歡這職業的主因
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

© 梁湘明，中文大學教育心理系 (April, 2005)

(Based on instruction used by the Missouri Occupational Card Sort, see Gysbers, Heppner, & Johnston., 2003)