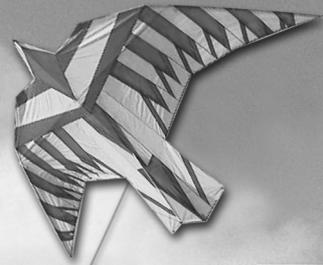


事業興趣的評估方法

中文大學教育心理學系



I. 前言

Self-Directed Search (SDS) 是一個由 John Holland 設計的興趣評估工具。SDS 的特點是簡單、實用、容易明白，也有附設的配套幫助受測試者將興趣轉化成一些職業的方向 (e.g., Occupations Finder)。SDS 很適合用來幫助正在規劃生涯的青少年。不過 SDS 用於本土有兩大限制。第一，SDS 是用英文寫的，雖然字不算太深，但很多青少年可能對英語版本有實際困難和心理障礙。第二，SDS 的設計是以美國的職業系統為基礎，因此用於香港一個不同的文化和職業系統，其應用必受限制。

在上一個單元，我們作了一個 Holland 事業興趣與性格類別理論的簡介。要學習使用 SDS，輔導工作者必需掌握這理論對事業和性格類別的看法。因此，請先回顧一下上一單元的要點，才繼續閱讀這單元。

II. 目標

在完成研習這一課後，你應能：

1. 認識有關 SDS 的不同部分；
2. 了解 SDS 背後的理念和原則；
3. 掌握如何闡明 SDS 的分數；
4. 了解如何將興趣測驗的結果轉成一些可探討的職業和生涯方向；及
5. 明白興趣測試在生涯規劃和事業輔導中的角色。

重要參考資料

因為版權問題，我們不能將 SDS 的內容和輔助理解的一些圖表放在這單元。學員若要使用 SDS 請參考以下文獻：

1. Holland, J. L. (1994). *SDS assessment booklet: A guide to educational and career planning*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
2. Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environment (3rd ed.)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
3. Holland, J. L., Fritzsche, B. A., & Powell, A. B. (1994). *Self-Directed Search technical manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
4. Holland, J. L., Powell, A. B., & Fritzsche, B. A. (1994). *Self-Directed Search professional user's guide*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

(本單元內容亦建基於以上文獻)

III. 內容

1. 基礎理念

1.1. 填答 SDS 是一個自我指導的過程

Holland 相信填答 SDS 可看作是一次「事業干預」(Career Intervention)。意即個人在回答題目時，他需要考慮自己的愛好，從過程中增加了對自我的認知和了解，例如：

- 那些活動、職業自己較有興趣？
- 對那些活動信心較強？
- 你考慮過的職業 (Occupational Daydream)。
- 從「Occupational Finders」中找出職業的代碼，與自己的興趣代碼比較。

雖然個人在作答 SDS 的過程中是沒有輔導員在旁，但因著題目是引導個人去思想自己的興趣愛好，因此它是一次「事業的干預」。

1.2. SDS 的不同部分

SDS 有多個需要作答的部分，代表著興趣的不同元素。要整全的看當中的每一部分，也要綜合不同部分的資料，才能提供一個全面的個人興趣描述。SDS 的不同的部分有：

- 職業的空想 (Occupational Daydreams)
- 活動 (Activities)
- 能力 (Competencies)
- 職業 (Occupations)
- 自我估評 (Self-Estimate)
- 總成績和摘要代碼 (Total Scores and Summary Code)
- 摘要代碼的意義 (What Your Summary Code Means)

1.3. 四個基本解釋 SDS 的原則

- 「八分」的規則 (The rule of 8) - 興趣強弱度真的有差異嗎？
- 全面的探索 (The rule of full exploration) - 尋找多項配合個人興趣的職業。
- 同一職業內的變異性 (The rule of intra-occupational variability) - 同一職業的工作者當中也代表著不太相同的興趣類別。
- 類別分佈的不對稱 (The rule of asymmetrical distribution of types and subtypes) - 較普及 (popular / unpopular, common / rare) 的興趣類別，不太普及 (popular / unpopular, availability) 的職業類別。

** 以上的每一原則下面有較詳細解釋

1.4. 八的規則

- 如果興趣類別之間的分數於總成績部分中相距沒有八分或以上，那表示興趣類別之間或許沒有顯著的不同。輔導員可以引用下列原則：
 - 若類別之間的分數相距有八分或以上，代表兩興趣類別有明顯差異。
 - 若類別之間的分數相距只有四至七分，代表兩興趣類別可能有明顯差異。
 - 若類別之間的分數相距只有三分或以下，代表兩興趣類可能沒有明顯差異。

1.5. 全面的探索

- 要全面探索所有三字母代碼內的組合，以此促進選擇的意識，特別是當興趣類別得分相距沒有八分或以上。

例子：S E C

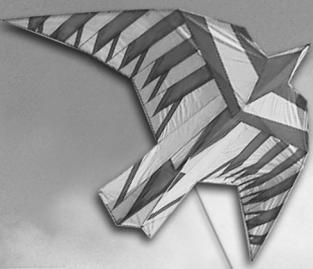
- 是 S, E, 或 C
 - 是 SE, ES, CE, 或 SC 等
 - 是 SEC, ESC, CES, 或 CSE, 等
- 探索興趣代碼過程有助個人辨識那一個是自己事業興趣的「首要代碼」(primary code)，那一個是「次要代碼」(secondary code)，如此類推。

1.6. 同職業內的變異性

- 在某一特定的職業內，工作的種類可能會有顯著的不同。那至少意指以下的內容：
 - 有些人較靈活，並不介意（或甚至喜愛）在不是他們主要興趣的崗位上工作。
 - 在同一職業內也存在多樣的興趣（或工作焦點），以致不同興趣的人也可被容納。
 - 個人不一定要選擇他們有高度興趣的職業，其他變數可能更重要。

1.7. 類別分佈的不對稱

- 職業類型和興趣類型的分佈是不均等的。有些職業類型是較普遍（popular, common），而有些職業類型卻比較「罕有」（less popular, less common）。例如：A類（藝術型）的工種是較少的。這至少有下列的一些含意：
 - 與其他相比，某些興趣種類有較高的就業機會。
 - 較稀有的興趣類型會較難找到相配的職業。



2. 如何闡明 SDS 的分數

2.1. 一些解釋 SDS 的重點

- 確定適配度（congruence）：Daydream code 和摘要興趣代碼（summary interest code）是否互相配合
- 確定興趣代碼的內在一致性（consistency）
- 對比各部分得分（Section Scores）（尤其比較興趣和能力）
- 如若需要，可使用百分位分數（Percentile Scores）
- 綜合其他相關資料

2.2. 確定適配度（Congruence）

- 適配度是有關個人的興趣代碼和他 / 她職業選擇（或暫時職業選擇, tentative career choice）之間的相配程度。在 SDS 中，tentative career choice 可由“Daydream”部分找出來。Holland建議使用「比重的方法」(Weighted Method) 來得出一組3個字母職業選擇的代碼(Holland code of tentative career choices, or daydream code)。可從 daydream code 與 summary interest code 的比較，推測適配度。「比重的方法」可參考 Holland, Powell, & Fritzsche, 1994:
 1. 在 Daydream 部分的每一項職業，先找出其 Holland 字母職業代碼。
 2. 從興趣類別在代碼的位置給類別分數。在首位有 3 分，在第二位有 2 分，在第三位有 1 分。
 3. 假設當事人想過當小學教師，職業代碼是 SAE。S 便有 3 分，A 有 2 分，E 有 1 分。
 4. 加起分數最高分的三個類別便成為字母職業選擇的代碼(Holland code of tentative career choices, or daydream code)。
- 除使用比重的方法外，另一方法便是找出個人最近考慮的職業(recent tentative choice) 的 Holland 代碼，與 summary interest code 作比較。
- 假如個人的職業選擇(e.g., daydream code, or recent tentative career choice) 與興趣代碼（從摘要得分中得出來的）相配合，那麼興趣代碼將會是一個準確 / 穩定的興趣表述。

學習活動

1. 你會如何用 SDS 的“Daydream”部分在輔導過程中與受助者探索？

2. 你的事業“Daydream”有何特點，請分享。

2.3. 興趣代碼的內在「一致程度」(Consistency)

- 從興趣代碼（從 SDS 的 Summary Section）內的首要（primary）和次要（secondary）興趣類別在興趣六角型（Holland Hexagon）的距離，可推測個人/興趣特質（interest and personality characteristic）的內在一致程度。
- 透過距離反映出三個不同層面的一致性：
 - 高：鄰近類型
 - 中等：中度距離，在六角型圖的兩個性向類型之間（between 2 types）
 - 低：距離最遠，在六角型的對面

2.4. 「顯明度」(Differentiation)

- 顯明度指出興趣得分能否清楚表示興趣類型的高低。可透過性向 / 興趣得分圖表的形狀，看看其中的圖表是否一條直線（顯明度低）或是一條有清晰高低（顯明度高）的線。
- 有很多方法可測量顯明度的。最典型的方法是由Holland所建議，即是有關興趣得分之最高數值（highest interest score）和最低數值（lowest interest score）之間的數位差別，再從 norm table 中找出 percentile score（參考 Holland, Powell, & Fritzsche, 1994）。
- 個人也可透過評估首兩個代碼之間的數位差別，以確定首要的興趣類型有否突顯出來。

2.5. 低「一致度」(Low Consistency) 和低「顯明度」(Low Differentiation) 的意思

- 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

學習活動

1. 你 SDS 興趣分佈的「一致性」和「顯明度」如何？

2. 你同意在上面有關低一致度和低顯明度的人可能會面對的情況嗎？請分享你的看法。

2.6. 對比部分得分

- 可觀察個人在SDS不同部分中所得的分數，看一下有沒有可進深探索的地方。若在摘要得分（summary score）不能清晰界定興趣代碼（3-letter interest code），便特別需要觀察不同部分得分的差異。
 - 檢察每一附屬部分中的高分和低分
 - 檢察得分模式（pattern），對比不同部分的得分模式
 - 對比「喜歡」和「能力」，看看興趣和能力的一致性

2.7. 使用百分位分數（Percentile Scores）

- 使用百分位分數作附加的考慮（參考 Holland, Powell, & Fritzsche, 1994）：
 - 原始分數（raw scores, summary interest score）可轉換為百分位分數（use norm table）。它能給予受測者一個不同的觀點。
 - Holland 建議先使用原始分數，而百分位分數則在有需要時才使用（例如：不能清晰界定興趣代碼）。

學習活動

1. 你對你在 SDS 各部分的分數（Activities, Competence, Occupations, Self-Estimates）和總分有何看法？準確嗎？請分享。
2. 你的 SDS 興趣代碼是甚麼？請列出一些在“Occupations Finder”按這代碼可能適配你興趣的職業（可引用「全面探索原則」）。你對這些職業有何看法？請分享。

2.8. 興趣代碼與你

- 你的職業代碼不一定很清晰
- 興趣會因信心和經驗的改變而變得清晰
- 興趣測驗的目標是要強化你對自我的認識，並不能提出那項職業最適合你
- 要從代碼提出的方向找一些自己可能有興趣的學科和職業

2.9. 從得分到行動

- 制定一個「有可能的職業」列表（Tentative list of occupations to explore）（參考 SDS 相關的 Occupations Finder）
- 制定一個「有可能的大學主修科目」列表
- 將你的職業 / 主修科目排序
- 對職業和主修科目的選擇進行研究
- 評估是否可作出暫時（試驗性）的決定（tentative choice）
- 假若需要額外的研究，便應有更進一步的行動

2.10. 假使只有有限的選擇又怎麼樣？

- 實行全面的探索（Rule of Full Exploration），以不同代碼的排列，看看是否有任何職業是你直覺感到有興趣的
- 使用百分位分數
- 可能需要個別的職業干預，清除抉擇障礙

2.11. 事業與生涯興趣 - 興趣測驗的結果，可應用到不同的生涯範疇，例如：

- 學習
- 休閒生活
- 不同的生命角色

2.12. 輔導員闡釋 SDS 的程序：

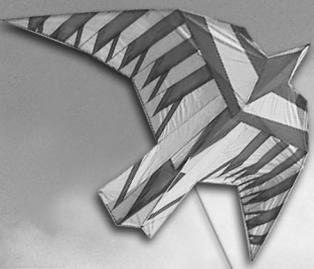
- 解釋興趣類別
- 探索 Daydream section 想過的職業（為甚麼喜歡和放棄考慮）（不一定要用 weighted-method）
- 分析總分
- 分析每部分的分數
- 若有需要，可用百分位分數（percentile score）
- 找出和探討興趣代碼（3-letter interest code）
- 從 Occupations Finder 找到 3-5 個有興趣跟進探索的職業
- 探討如何應用結果到不同的生涯範疇

學習活動

1. 請分享你 SDS 興趣測驗的結果對下面三個生涯範疇的啟示：

- 學習
- 休閒生活
- 不同的生命角色

2. 若你用 SDS 去幫助青少年了解他們的興趣可能會碰到甚麼困難？請分享。



IV. 工作者於課堂上的經驗分享

1. 工作者認為普遍青少年於SDS興趣分佈的「一致度」及「顯明度」會較低，因為他們對事業興趣的認知不足，加上職業導向課程嚴重缺乏，令他們絕少考慮到與事業有關的事項。
2. SDS興趣測驗對青少年的「學習」範疇啟示最大和較具關係，因為結果會令參與者初步認識那類工作較適合，從而進修去自我裝備。
3. 其餘分享：
 - 因評估工具以英文為主，工作者建議將資料版本翻譯至中文，並將內容稍作修改，以配合服務對象的不同需要。
 - 工作者應該將工具本地化以切合青少年使用。
 - 工作者要考慮現實情況，在青少年興趣和僱主對能力要求兩者之間作平衡。
 - 工作者本身要抱正面的態度去提供輔導，縱然面對的是低學歷及低動機的青少年。
 - 學員對事業興趣的掌握程度有異，假若安排青少年以小組形式參與活動，必須顧及不同參與者的進度。

V. 結論

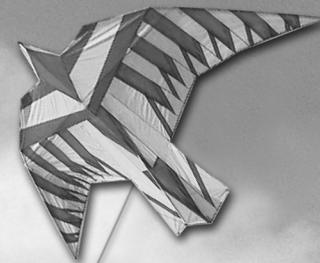
以上討論的要點，只可作初步參考。若輔導員要在生涯輔導工作中用 SDS，就需要參看在第一頁的文獻，特別是 SDS 的應用手冊（User Manual）。

興趣評估是生涯規劃過程的重要步驟。我們相信，輔導工作者要評估受助者的需要，才可決定是否要用到如 SDS 的工具。同時，輔導員亦可用其他的方法，帶領受助者用不同的方法了解自己的興趣（例如在上一單元列出的活動）。最後，輔導工作者要幫助受助者將興趣測驗的結果應用到不同的生涯範疇，協助受助者全面規劃人生。

VI. 要旨重溫

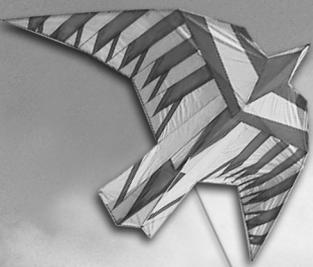
下列的一些問題可啟發你思考本單元的重點。在你細心閱讀本單元後，請嘗試作答以下問題，以此測試你對本單元內容的掌握與認識。

- 1) 為何 Holland 相信完成 SDS 是一次「事業的干預」？
- 2) SDS 有那四個基本解釋原則？各個基本解釋原則的重點又是甚麼？
- 3) 在 SDS 中，低一致程度及低顯明度的意思是甚麼？
- 4) 除了在文中所提及的以外，試列舉更多「從得分到行動」的一些可行方法。



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: Lawrence 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。