

Holland職業代碼系統介紹

(1) 理論基礎

美國約翰·霍普金斯大學心理學教授 John Holland, 於1959年開始陸續提出職業興趣理論及其延伸, 將性格與職業興趣結合, 分為六種類型。他認為個人性格與環境均可依其性質不同而區分為不同的類型, 個人性格特質與其所選擇職業之間的適配程度會影響個人對工作的滿意、成就、適應、以及穩定程度, 並提供量表以測驗個人興趣類型。

(1.1) Holland 理論對職業興趣的基本假設

- 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。
- 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。
- 職業的刻板印象：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會及經濟含意。
- 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。

(1.2) 與人有關的理念 (Theoretical Principles Related to the "Person")

大部分人可被分成六種興趣/ 性格類別, 簡稱為 RIASEC, 分別如下：

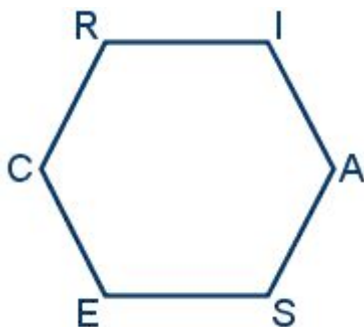
- R-現實型 (Realistic) 、
- I-研究型 (Investigative) 、
- A-藝術型 (Artistic) 、
- S-社交型 (Social) 、
- E-企業型 (Enterprising) 、
- C-傳統型 (Conventional)

- 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(例如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。

(1.3) 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）。



圖一：「職業六角型」

- 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 R A , S C , E I），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。

(1.4) 興趣的「顯明度」（Differentiation）

- 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。
- 從興趣測驗結果可看到一個人興趣的「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。

(1.5) 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：

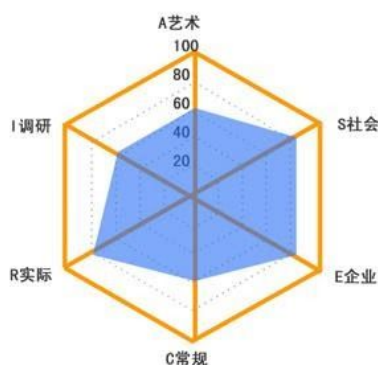
- 不清晰的事業身分 (vocational identity)
- 職業選擇較不穩定
- 較難維持工作滿意度
- 較需要事業輔導

(1.6) 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、研究型、藝術型、社交型、企業型、和傳統型。人一般有動力尋找配合自己特質的生活環境。
- 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中的人的興趣/ 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。



圖二:興趣程度圖

(2) 工具/應用方法/獲取途徑/成本

(2.1) 應用方法：

(2.1.1) 理用工作紙協助參加者了解Holland 各職業類型及需要的性格特質，以下為一簡要說明¹：

<p>實際型 (Realistic)</p>	<p>他們大多情緒穩定、有耐性，做事坦承直率，寧願行動不喜多言，也喜歡在講求實際、需要動手的环境中，從事明確的工作。他們對於機械和工具等事物較有興趣，生活上亦以實用為重，重視眼前的事勝過於對未來的想像，喜歡獨自做事。此型分數較高的人通常喜歡從事機械、電子、土木建築、測量師等相關工作</p>
<p>研究型 (Investigative)</p>	<p>這些人樂於觀察、思考、分析，喜歡用頭腦依自己的步調解決問題並追根究底。做事時能提出新的想法和策略，但通常對實際解決問題的</p>

¹ 工作員可以使用(附件一)宴會的談話對象，讓參加者反思自己的性格特質及了解與各種職業需要的配對關係。

	細節較無興趣，喜歡和有相同興趣或專業的人討論，或者自己看書思考。此型分數較高的人通常喜歡從事生物、化學、醫藥、數學、天文等需要研究與分析的工作。
藝術型 (Artistic)	這些人通常直覺敏銳、善於表達和創新。他們希望藉由文字、聲音、色彩或形式來表達創造力和美的感受。生活的目的是創造美麗的事物。此型分數較高的人通常喜歡從事音樂、寫作、戲劇、繪畫、設計、舞蹈等相關工作。
社交型 (Social)	這些人通常對人和善、容易相處，關心自己和別人的感受，喜歡傾聽和瞭解別人，也願意付出時間和精力去解決別人的困擾。他們喜歡教導別人，並幫助他人成長。喜歡大家一起做事，一起為團體盡力，善於和人互動，關心人勝過於關心工作。此型分數較高的人通常喜歡從事教師、輔導、社會工作、醫護、宗教等相關工作。
企業型 (Enterprising)	這些人通常精力旺盛、生活緊湊、好冒險競爭，做事有計畫。希望擁有權力去改善不合理的事。善用說服力和組織能力，希望被他人肯定，並成為團體的焦點人物。此型分數較高的人通常喜歡管理、銷售、司法、從政等相關工作。
常規型 (Conventional)	這些人通常個性謹慎、做事講求規矩和精確。喜歡在有清楚規範的環境下工作。他們做事按部就班、精打細算，給人的感覺是有效率、精確、仔細、可靠。他們的生活哲學是穩紮穩打，不喜歡改變或創新，此型分數較高的人通常喜歡從事銀行、金融、會計、秘書、行政等相關工作。

(2.1.2) : 職業代碼 (Occupational Code) ²

Holland 將按職業的特質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)，次要是傳統型 (Conventional)，而第三位是社交型 (Social) ³。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：

² 坊間亦有 Holland 職涯探索卡牌桌遊可供選購

(<https://www.hkswgu.org.hk/attachment/upload/information%20website%202018.08.pdf>)(可參考附件七)

³ 工作人員可用(附件二)「猜想不同Holland職業代碼」幫助學員了解職業代碼和幫助青少年明

- 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)

(2.2.2) 從得分到行動

- 制定一個「有可能的職業」列表 (Tentative list of occupations to explore)⁴
- (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

(2.2.3) 以排列職業咭活動探索事業興趣

工作人員可以排列咭活動 (Card Sort) 和相關的小組活動⁵, 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」。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, 並協助於後期產生事業興趣特定化 (Specification) 的效果。使用詳情可參考附件職業排序咭。

白不同職業的特質。

⁴ 如果參加者是小學對象, 可以使用多些圖像 (例如: 附件三機場行業漫畫), 令他們有更多行業的畫面和概念。

⁵ 可參考 (附件四) 職業排序咭。

(2.2.4) 自我興趣探索Self-Directed Search (SDS)

Self-Directed Search (SDS) 是一個由John Holland 設計的興趣評估工具。SDS是特點是簡單、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)⁶。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。工作人員可參考坊間的中譯工具。

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的過程中未必有輔導員在旁，但由於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」。

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：

- 職業的夢想 (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)

2.3.2 四個基本解釋 SDS 的原則

- 「八分」的規則 (The rule of 8) - 尋找各類職業興趣強弱度和差異度。
- 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

⁶可參考(附件五、六)選職業總表一及二以計算各類興趣的分數及期望的職業取向。

當中也代表著不太相同的興趣類別。

- 興趣類別分佈的不對稱 (The rule of asymmetrical distribution of types and subtypes) , 普及性及可獲取性 (popular / unpopular, availability) 等。

2.3.3如何闡明SDS 的分數/重點

工作人員可協助學員:

- 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

2.3.4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)
- 分析總分及每部分的分數
- 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
- 協助參加者探討如何應用結果到不同的生涯範疇

(詳細使用方法可參考附件內的說明)

(3) 應用經驗及優缺點

1. 中學生於SDS興趣分佈的「一致度」及「顯明度」普遍會較低, 因為他們對事業興趣的認知不足, 加缺乏職業導向課程, 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, 從而引發興趣去進修及裝備自己。

3. 其餘分享：

- 因評估工具以英文為主，工作者建議可參考已翻譯至中文的資料，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。
- 縱然面對的是低學歷及低動機的青少年，工作者本身要抱正面的態度去提供輔導，不要抹煞他們未來有進一步發展的可能。
- 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。

(4) 參考資料⁷

4.1 <如何幫助青少年了解事業興趣 (第六章)>，中文大學教育心理學系編寫。可於香港社會服務聯會網頁下載<http://webcontent.hkcss.org.hk/cy/T6.pdf>

4.2 香港輔導教師協會：生涯地圖pg28-31，可於協會網頁下載<https://www.hkacmgm.org/>

4.3 職業字典，機場篇，香港青年協會出版，2018

⁷ 其他參考資料可參考附件5內的網頁小貼士