

生涯发展教育研究

上海师范大学
上海市高校毕业生就业工作促进会
上海市学生事务中心 主办

Career
Development
Education Research

2014

1

总第7辑



上海教育出版社
SHANGHAI EDUCATIONAL
PUBLISHING HOUSE

图书在版编目(CIP)数据

生涯发展教育研究. 7 / 上海师范大学编. —上海:

上海教育出版社, 2014.4

ISBN 978-7-5444-5410-0

I. ①生… II. ①上… III. ①大学生—职业选择—研究

IV. ①G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第065591号

责任编辑 叶碧芬

封面设计 周 亚

生涯发展教育研究 7

上海师范大学 编

出 版	上海世纪出版股份有限公司 上 海 教 育 出 版 社 易文网 www.ewen.cc
地 址	上海市永福路 123 号
邮 编	200031
发 行	上海世纪出版股份有限公司发行中心 (200001 上海市福建中路 193 号)
经 销	各地新华书店
印 刷	昆山市亭林印刷有限责任公司
开 本	787×1092 1/16 印张 5
版 次	2014 年 5 月第 1 版
印 次	2014 年 5 月第 1 次印刷
书 号	ISBN 978-7-5444-5410-0/G·4361
定 价	15.00 元

(如发现质量问题,读者可向工厂调换)

导 言

在本辑《生涯发展教育研究》中，我们特别推荐给读者《生涯理论述评：不断发展的视角》一文。正如本文作者陈品堂教授所言，生涯发展理论是学者们对相关生活经验的研究和总结，只有对这些理论有较深入的把握，才能更好地理解和解释个体的生涯发展现象，从而更好地进行有针对性的干预。我们知道，生涯发展理论的研究起源于20世纪初的美国，已经历了一个世纪的发展和完善。陈教授以发展的视角，梳理了学界公认的重要而具有生命力的生涯发展理论，并按其特点将它们归类为：实证/客观主义、新实证/后客观主义、后现代主义的生涯发展理论。他简要介绍了三类生涯发展理论的理论观点和代表人物，使我们了解到在一定历史条件下生涯发展理论演进的连贯性、多元性和丰富性。他的研究，有助于我们深入学习和研究，把握各派理论的要义，找到各个理论的结合点，以灵活的态度和方法指导大学生生涯发展教育和生涯咨询实践。

在本辑“理论研究”栏目中，我们选登了一篇研究综述类的论文《职业认同的概念、测评工具以及研究综述》。职业认同作为职业生涯发展理论中的一个重要概念，在实践运用中，对个体的职业选择和自我认识有着十分重要的指导价值。该文对职业认同的概念、测评工具以及影响因素和干预效果等方面的研究作了系统的梳理，在一定意义上丰富了同类研究。

随着生涯发展教育在高校的普及，我们注意到，已有不少学校开始致力于精细化、个性化、科学化的生涯辅导与服务，一方面细分学生群体，实施分类指导，对于大学生中的一些特殊人群给予特别关注和重点帮扶；另一方面，通过调研、评估学校所提供的生涯辅导与服务项目的实施效果，改善学校就业指导工作的方法，提高学生的满意度。

本辑“实践研究”栏目选登的两篇论文，主要以高校经济困难学生群体、听力障碍学生群体为对象开展研究，作者通过有针对性的研究告诉我们，对这些学生予以重点关怀，开展有针对性的生涯发展教育和就业指导，提升其就业竞争力，是高校就业工作应有之义，是一项艰巨任务，也是一份社会责任，应引起我们足够的重视。

而“调查研究”栏目中的《研究生运用学校职业辅导资源情况的调研》一文，则围绕某高校研究生群体，调研他们运用学校生涯辅导资源的现状和能力。大学生包括研究生从高校就业指导系统中主动获取支持的能力，是他们综合就业能力的重要组成部分。检视他们这方面的素质，分析和总结原因，可以促使学校更加注重生涯发展教育的针对性和有效性；同时也提示我们，学校应改善策略和方法，着力于提高学生参与生涯教育与辅导的主动性和积极性，这样才能取得良好的教育效果。

生涯发展教育研究

2014.1

目 录

主 管

上海市教育委员会

主 办

上海师范大学

上海市高校毕业生就业工作
促进会

上海市学生事务中心

编 委 会

顾 问

林蕙青

翁铁慧

主 任

张民选

委 员

汪歆萍

董晓峰

田 磊

高耀明

范为桥

赵中建

陈国鹏

谢晋宇

高桂娟

胡国勇

夏人青

本辑特稿

生涯理论述评：不断发展的视角

陈品堂 (1)

理论研究

职业认同的概念、测评工具以及研究综述

吴适可 (8)

实践研究

高校经济困难学生就业竞争力培育初探

祁 静 李 慷 (16)

浅谈加强聋中职生择业观教育的对策

杨七平 (21)

教练技术在大学生生涯教育中的应用

方雅静 赵佳菲 (29)

高职院校体验式创业教育的理论基础与实践探索

付立平 武桂玲 (36)

调查研究

研究生运用学校职业辅导资源情况的调研

——以华东师范大学为例

蒲 妍 章晶晶 (43)

“最难就业年”引发的对大学生就业心理的几点思考

张 薇 (50)

案例研究

基于“师生双导制”的大学生创新团队探析

王雅静 齐 宁 庄 美 (58)

“让生涯规划活起来”

——团体辅导在生涯规划指导中的应用

张 佳 (67)

Contents

No 1. 2014

Career Theories in Motion: An Evolutionary Overview /
Charles P. Chen / 1

A Review on Career Identity: The Concepts, Assessment
Tools and Related Studies / *Wu Shike* / 8

The Exploration on Raising the Employability of University
Students with Financial Difficulties / *Qi Jing, Li Kang* / 16

Suggestions on Strengthening the Employment Education
of the Deaf Vocational Students' / *Yang Qiping* / 21

The Application of Coaching in the College Career
Education / *Fang Yajing, Zhao Jiafei* / 29

The Theoretical Basis and Practice Exploration of
Experiential Entrepreneurship Education in a Higher
Vocational College / *Fu Liping, Wu Guiling* / 36

A Research on Postgraduates' Usage of the College
Vocational Guidance — Taking ECNU as an Example / *Pu Yan,*
Zhang Jingjing / 43

A Few Thoughts on College Graduates' Employment
Psychology in the Toughest Year for Job-hunting / *Zhang Wei* / 50

An Analysis of College Students' Innovation Team Based on
the "Teacher-Student Dual Tutors System" / *Wang Yajing,*
Qi Ning, Zhuang Mei / 58

"Make the Career Planning Alive" — The Application of
Group Counseling in Career Planning Guidance / *Zhang Jia* / 67

主 编

汪歙萍

编辑部主任

夏人青

编 辑

严 军

张惟勇

卢 今

通讯地址

上海市桂林路100号

邮 编

200234

电 话

021-64322334

021-64822863

传 真

021-64322334

021-64822885

E-mail

gjsjy@shnu.edu.cn

zwy@firstjob.com.cn

本丛书已与中国知网(CNKI)合作,免费提供作者文章引用统计分析资料。来稿凡经本丛书使用,如作者无电子版使用的特殊声明,即视作同意上网发布。特此通告。

生涯理论述评:不断发展的视角

陈品堂

【摘要】 本文作者以发展的视角,将生涯发展理论划分为实证/客观主义、新实证/后客观主义、后现代主义三类。其中,实证/客观主义以特质因素理论,工作调试理论,职业选择人格类型理论这类重视测量的、静态的理论为代表;新实证/后客观主义以亲子关系对职业选择影响的理论,生活广度/生活空间的生涯发展理论,社会学习理论,界限、妥协与自我创造理论为代表;后现代主义主要以认知信息加工理论,社会认知生涯理论,生涯诠释的情境化行动理论等强调个体经验和情境作用的理论为代表。

【关键词】 生涯发展;理论

生涯发展理论是学者们对相关生活经验的研究和总结。只有对这些理论有了较深入的把握,才能更好地理解和解释个体的生涯发展现象,从而更好地进行有针对性的干预。本文选取了一些学界公认的重要而具有生命力的生涯发展理论,按照其特点划分为三个浪潮——实证/客观主义、新实证/后客观主义和后现代主义的生涯发展理论,通过简要介绍这三类生涯发展理论,以促使相关人员更加深入地学习和研究。

一、实证/客观主义 (Positivistic/Objectivist) 的生涯发展理论

(一) 职业选择特质理论 (Trait-Factor Theory)

20 世纪初,帕森斯 (Frank Parsons) 提出一个比较大的择业过程理论框架,不过刚开始只是一个概念框架,并没有实证研究的支持。这个理论框架包括三个方面:(1)对自身有一个清晰的了解;(2)若要取得成功,需要了解不同行业成功的需求和条件;(3)将上述两个方面关联并建立适当的推理(true reasoning on the relation of these two groups of facts)^[1]。运用此理论进行职业咨询的过程可以分为分析 (Analysis)、综合 (Synthesis)、诊断 (Diagnosis)、预测 (Prognosis)、咨询 (Counseling)、跟进 (Follow-up) 六个阶段。

职业选择特质理论是现代职业生涯心理学理论中的里程碑,具有划时代的意义。这是

作者简介:陈品堂 (Charles P.Chen),男,加拿大多伦多大学心理咨询学终身教授,加拿大研究首席教授 (Canada Research Chair),上海师范大学教育学院、上海学生生涯发展教育研究所名誉讲座教授,主要研究方向为事业和生涯发展。

因为之后的很多理论均受到这一理论的影响。然而,这个理论也有它的局限性,首先,对个体的兴趣、人格等的测量依赖于测量工具的准确性和适当性;其次,在一个职业中,不同类型的人都可以成功,但是这些人的成功可能并不符合上述理论的三个方面;再次,这个理论是描述性的,而不是解释性的;最后,这一理论框架要求个体需要深刻地了解自己,但是个人特质和环境的要求并不是一成不变的。

(二) 工作调适理论(Theory of Work Adjustment)

20世纪60年代,戴维斯(Dawis)和劳夫库依斯特(Lofquist)提出了工作调适理论,认为个体与工作是一个不断相互适应的过程,所以应从两个方面来评估彼此适应的程度,包括个体是不是符合工作的要求,工作环境是不是满足个体的要求。只有两个方面同时成立时,个人在该工作领域才能够得到持久的发展。实际上,个体与工作两方面经常是冲突的,这就需要进行调整。

工作调适理论仍属于特质论的范畴,不过它已将其重点扩展到个人在工作情境中的适应问题,强调就业之后个人需要的满足,同时亦考虑到个体能否达到工作环境的要求。明尼苏达大学也研究了一些量表,来测试个体能力、对工作的要求和满意度等,以此来评估个体的这种适应程度。总之,这个理论突出的特点就是关注个体和他们工作环境之间的关系和互动,并以一系列的实证研究作为理论的支持。

(三) 职业选择人格类型理论(Personality Type Theory)

1959年,霍兰德(John L. Holland)以自己的职业咨询经验为基础,提出了一种关于职业选择的人格类型理论。霍兰德理论的主要假设为:人可以分为六种类型——实际型(Realistic Type)、研究型(Investigative Type)、艺术型(Artistic Type)、社会型(Social Type)、企业型(Enterprising Type)和传统型(Conventional Type);同时,社会环境也可分为同样的六种。不同类型的个体追求与自身匹配的环境,从而实现自身价值。而在操作过程中,还具有 consistency、分化性(Differentiation)、适配性(Congruence)、统整性(Identity)等衍生假设。一致性是指个体第一种类型和第二种类型之间在心理上一致的程度;分化性是指某一种特性强烈出现的程度;适配性是指个体类型和环境特性互相匹配的程度,这是衍生假设中最重要的项;统整性是指个人对自己当下和未来生涯目标的清晰度和稳定性的认识。

霍兰德理论引发了学术界最多的实证研究,也因此成为目前拥有最多实证研究支持的生涯理论。此外,霍兰德还开发了一系列著名而且简单的评估工具,如自我探索量表(Self-Directed Search, SDS)和职业倾向量表(Vocational Preference Inventory, VPI)等,这些工具在世界范围内的生涯干预中得到广泛应用。当然,霍兰德人格类型理论也有不足之处。首先,这个理论是描述性的而不是解释性的;其次,它关注职业选择而不是职业发展;而且,这个理论并没有解释这六种人格类型的来源是怎样得出来的;最后,这个理论是静态的,忽视了个性随着内外部环境改变而发生变化的可能性。

在咨询实践中,我们可以通过职业兴趣量表来获得学生的霍兰德码,从而引导他们完成职业匹配。除了量化的方法(Quantitative Methods)之外,我们还可以通过质化的方法(Qualitative Methods)得知一个人在六个兴趣类型上的强度^[2]。

由上可知,职业选择特质理论、工作调适理论、职业选择人格类型理论均属于重视测量

和匹配的静态理论,可操作性强。然而,人不是都处于静态和被动状态的,而是有思想和主观能动性的。因此,这类理论具有局限性,而后发展的一些理论对此进行了弥补。

二、新实证/后客观主义 (Neo-positivistic/Post-objectivist) 的生涯发展理论

(一) 亲子关系对职业选择影响的理论 (The Influence of Parent-Child Relationship on Personal Vocational)

罗伊 (Ann Roe) 关注家庭对个体职业行为的影响,于 20 世纪中期提出了早期家庭环境会影响孩子的兴趣和职业选择的观点。罗伊的理论来自于著名的马斯洛需求层次理论,认为个体的职业需求主要是受到家庭特别是父母教养方式的影响。家庭环境大致可以分为三种:第一种,父母将孩子视为情感的中心 (emotional concentration of child),对孩子过度保护或过度要求;第二种是逃避孩子 (avoidance of child),对孩子持反对或忽视的态度;第三种是接纳孩子 (acceptance of child),对孩子是爱的接纳或者比较随意地接纳 (casual accepting parents)。父母教养方式和态度的不同,造成了两种生涯导向,即人际导向 (people-oriented) 的职业生涯和非人际导向 (non-people-oriented) 的职业生涯。

罗伊通过对几位科学家进行访谈这样一个基础的质性研究得出上述观点,但是却因为缺乏大量实证研究支持而一度被冷落,直到最近才重新得到重视,相关实证研究也多了起来。

不论是中国人家庭还是外国人家庭,都是个体生活中重要的一部分,而生活与生涯向来不能分割,并对个体的职业追求和以后的职业生涯发展起到重要的作用。因此在咨询的时候,我们要充分考虑家庭的影响。

(二) 生活广度/生活空间的生涯发展理论 (Life Span/Space Career Development Theory)

舒伯 (Donald E. Super) 用动态的眼光看待个体的职业生涯发展,并发展出了生涯彩虹图 (Life-career Rainbow)。生涯彩虹图显示了个体从出生到死亡的时间跨度,而在不同的年龄阶段对应着成长 (Growth)、探索 (Exploration)、建立 (Establishment)、维持 (Maintenance) 和衰退 (Decline or Disengagement) 几个职业生涯发展阶段。在不同的人生阶段,个体需要做不同的事情;同时,个体在一生中还拥有多种角色,比如父母、子女、配偶、学生、公民、员工、休闲者、退休者等,这些角色活动的场所多是在家庭、社区、学校和工作单位。角色之间可能是相互支持的,相互补充的,却也可能是相互冲突的。

舒伯所提出的生涯成熟度 (Career Maturity) 的概念,是指每一个阶段个体的职业行为与被预期的职业行为之间的一致性的程度。此外,舒伯还提出了自我概念 (Self-concept),这是终身生涯发展理论的核心和主线。自我概念包括两个方面,一个是主观的我 (I),一个是客观的我 (Me);前者是自己怎么样看待自己,后者是去思考别人怎么评价自己。自我概念从一个人出生时就开始发展,逐渐变得复杂而成熟,它是先天遗传、生理状况、观察、角色扮演和评估、与人们互相学习等交互作用的产物,而职业自我概念或自我认同是个体自我概念系统中的重要组成部分。

在生涯咨询的实践中,离不开自我概念,因为行为是个体描述和自我评估的一种

反映,职业发展过程就是职业的自我概念(Vocational Self-conceptions)发展和实践的历程。比如,为什么学生们要选择北上广等大城市?从自我概念的角度来理解,可能是因为他们认为这些地方能给自己施展身手的机会,有利于自己以后的发展;也可能是考虑到别人对自己的评价,如别人认为自己如果留在大城市就是有出息。因此,在做咨询时,咨询师既要让来访者认清自己的优势和劣势,认识到大城市中生活积极和消极的一面;也要促使来访者多从自身来思考问题,理性评价别人的看法,从而帮助他们找到适合的位置。

(三) 社会学习理论(Social Learning Theory)

克朗伯兹(John Krumboltz)从社会学习的观点解释个体生涯选择的行为,试图解释个体的教育和职业爱好技能怎样形成,又是怎样影响个体的教育和职业选择的。他认为遗传因素、外界环境、学习经验、工作技能影响了每一个人的生涯决定,并非常注重“偶发事件/机遇”可能给来访者带来的影响。

在进行职业生涯咨询中,咨询师要认识到职业选择是一个复杂的相互作用的过程,它不是一下子就能够解决的。咨询师可以帮助来访者意识到外界社会环境和自身都在不断地发生变化,促使来访者开放平和地面对自己的犹豫状态,并帮助来访者培养一些需要的技能来应对急剧变迁的社会。

(四) 界限、妥协与自我创造理论(Theory of Circumscription, Compromise and Self-creation)

戈特弗里德森(Linda Gottfredson)提出界限、妥协与自我创造理论,认为个体随着成长,职业愿望也会发生变化。在个体3—5岁时,会看重有较高权利的职业,6—8岁时会看重符合自身性别的职业,9—13岁会考虑社会他人对职业的看法,14岁之后才会回归到内部的自我概念,思考与自身兴趣、价值观相符的职业。总之,职业的声望水平和性别倾向构成了可以接受的选择的界限。而当自己的职业愿望和现实相悖时,人们就会逐渐妥协(Compromise),从而把精力聚焦于较难接受但是容易实现的选择上。妥协的顺序一般是兴趣、声望、性别类型,由于文化的不同,中国人妥协的顺序可能和西方人有所差别。

三、后现代主义的生涯发展理论 (Postmodern Theories on Career Development)

(一) 认知信息加工理论(Cognitive Information Processing Theory)

20世纪末,佛罗里达大学研究团队的彼得森(Gary Peterson)等学者结合认知心理学,建立了一个应用于生涯辅导的认知加工模式。这个理论关注生涯问题的解决和生涯决策,主要有八个前提假设:(1)生涯选择以我们如何思考和感受为基础;(2)进行生涯选择是一种问题解决活动;(3)解决生涯问题的能力以我们了解什么和如何思考为基础;(4)生涯决策需要有好的记忆力;(5)生涯决策需要有好的动机;(6)继续进行的生涯发展是毕生学习和成长的一部分;(7)生涯发展在很大程度上取决于我们的思维内容和方式;(8)生涯质量取决于我们对生涯决策和生涯问题解决的程度。^[3]

彼得森等学者构建了一个信息加工层面的金字塔(pyramid of information processing domains),如图1所示。金字塔底部是作为基础的知识领域,中层是作为执行的决策技能领

域,上层是作为指挥的监督控制领域。个体在进行职业生涯规划的时候,应该首先积累包括自我知识和职业知识在内的相关知识,然后通过综合决策做出适合自己的选择和规划。而在决策制定的过程以及按照规划施行的过程中,个体还需要运用元认知能力进行监督和调节。

中间层属于决策层面,主要由沟通(Communicate)、分析(Analysis)、综合(Synthesize)、评价(Value)与执行(Execute)构成,简称CASVE循环,如图2所示。在进行生涯决策的时候,个体可以首先根据对自身和外界的了解,找出自身现状与理想之间可能存在的差距;然后将可能影响自身生涯决策的各个因素列出来,对其综合影响进行分析,把自我具备条件与可能的职位进行匹配,得出几个较为适合的决定;接着对这几个保留的选项再进行二次分析,筛选出最适合自己的选择。在最后一个阶段,就需要将规划转化为具体的行动。另外,在执行的过程中,我们需要确定现实与理想的状态是否一步步在缩小,也需要在新的环境出现时使用CASVE循环去解决新的问题。



图1 认知信息加工理论金字塔

认知信息加工模式是一个非常有影响力的生涯决策模型,经过多年的检验,证明它对于个体的职业生涯决策和相关问题的解决是非常有效的。在职业生涯咨询中,咨询师可以通过这个模式促使来访者一步步进行生涯决策,并鼓励来访者培养并应用元认知能力,随时反思自己是不是做了正确的事情,是该继续还是改进。

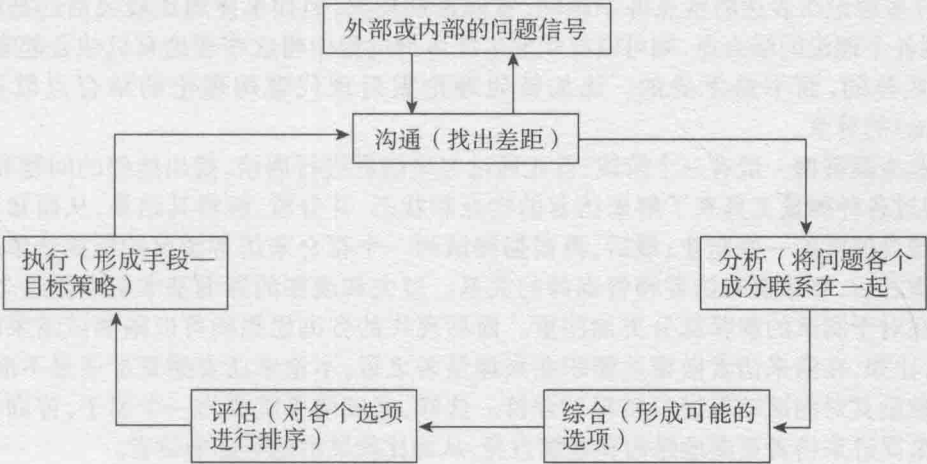


图2 CASVE循环

(二) 社会认知生涯理论(Social Cognitive Career Theory)

20 世纪末期,兰特(Lent)等学者基于班杜拉(Bandura)的一般社会认知理论和自我效能感理论,提出更为丰富的整合性的社会认知生涯理论(Social Cognitive Career Theory, SCCT),力图将心理、社会、经济等因素整合起来,去解释人们的职业生涯发展。在这个理论中有三个相互影响的核心变量,即自我效能(Self-efficacy)、结果预期(Outcome Expectations)和个人目标(Personal Goals)。

在咨询中,来访者有时候会表现出明显过高的自我效能,这时不必打击他,而应询问他为什么。比如说来访者想做医生,在国外即使成绩全是 A+ 的学生也未必能考得上,这时候咨询师就应该问他为什么想做医生。如果他说想帮助别人,那么就引导他思考除了医生以外还有哪些职业可以帮助别人,从而促使他回到现实中来,并制定一个更加合适的目标。

(三) 生涯诠释的情境化行动理论(A Contextualist Action Theory Explanation of Career)

加拿大的理查德·杨(Richard A. Young)等学者在行动理论的基础上创立了生涯诠释的情境化行动理论,认为人类的职业活动在本质上都是具有意向性和目标指向的;人们对自己、他人或者外部环境的建构和意义解释很重要,因此个体的职业行动需要从社会意义的角度来考虑;个体的职业发展与其发生的背景是不可分割的整体,职业生涯中的目标、计划、意图如果不在适当的情境中理解就没有实际意义。

个体的职业行动可以从外显行为(External Behavior)、内部过程(Internal Process)和社会意义(Social Meaning)三个方面去了解。职业行动的系统除包括职业行动(Action)外,还包括职业项目(Project)和职业生涯(Career)。在咨询过程中,咨询师可以遵循情景行动理论的基本观点,使用质性的方法,将来访者与其成长和职业发展的背景视为一个整体进行了解和分析。

三个浪潮的生涯发展理论折射出一定历史条件下理论进化前行的连贯性、多元性和丰富性。许多理论所表达的观点各不相同,看似差别较大,但如果使用比较灵活的态度和方法,找到各个理论的结合点,则可以在职业生涯咨询过程中将这些理论有机结合起来,因为它们是互补的,而不是矛盾的。比如特质理论跟后现代建构理论的结合点就是意义(Meaning)的寻求。

职业生涯咨询一般有三个阶段:首先通过与来访者进行面谈,找出他们的问题和需求;然后,通过各种测量工具来了解来访者的特点和状态,并分析、解释其结果,从而知道来访者大概符合怎样的一些职业;最后,再根据测试列一个符合来访者情况的职业清单。完成这些步骤之后,就结束来访者和咨询师的关系。过去和现在的咨询基本都遵循这个套路,只是现在对于测试的解释部分更加注重。而后现代的咨询思想则可以跟测试结果的解释相结合,比如,在给来访者做霍兰德职业兴趣量表之后,不论来访者感觉准还是不准,咨询师均应鼓励其对测试结果进行解释和评价。这样,测试结果就成为一个引子,咨询师可以通过它来促进来访者更多地建构和理解自身,从而比较灵活地帮助来访者。

(本文由王晨怡、张华峰根据陈品堂教授在首期上海高级职业咨询师培训班上的讲课实录整理,并经本人修改后同意刊登)

参 考 文 献

[1] Parsons, F. Choosing a Vocation[M]. Boston: Houghton-Mifflin, 1909: 5.

[2] Holland, J. L. Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments[M]. (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1997: 28.

[3] Reardon, R. C., Lenz, J. G., Sampson, J. P., & Peterson, G. W. Career Development and Planning[M]. 侯志瑾等译. 北京: 中国人民大学出版社, 2010: 12.

Career Theories in Motion: An Evolutionary Overview

Charles P. Chen

[Abstract] To use a macro-historical perspective, career development theories may be divided into three waves, namely, Positivistic/Objectivist, Neo-positivistic/Post-objectivist and Post-modernism Career Theories. Among these theories, Trait-Factor Theory, Work Adjustment Theory and Personality Type Theory are representatives of the Positivistic/Objectivist approach. Ann Roe's Theory, Life Span/Space Career Development Theory, Social Learning Theory and Theory of Circumscription, Compromise and Self-creation belong to the Neo-positivistic/Post-objectivist camp. Cognitive Information Processing Theory, Social Cognitive Career Theory and the Contextualist Action Theory represent the emerging postmodern social constructivist and constructionist perspectives in career psychology.

[Key words] career development; theories

职业认同的概念、测评工具以及研究综述

吴适可

【摘要】 职业认同作为职业生涯发展领域的重要概念,对个体的职业选择和自我认识有着十分重要的指导价值。自从职业认同的概念提出以来,很多学者对此展开了理论上的探讨和实证研究。本文将从职业认同的概念形成和演变、测量工具的介绍、相关研究的总结和对未来的展望这四个方面对职业认同进行阐述,以期学者开展相关研究提供借鉴和参考。

【关键词】 生涯发展;职业认同;职业自我概念

随着经济的发展以及社会的变迁,人力市场的架构也随之发生了巨大的变化。多元化的趋向,国际化的融合,使得现在的就业环境充满了机遇,同时也给人们带来了极大的挑战。在传统的就业环境中,个体的职业定位往往来自于社会或者组织对于他(她)的需要和安排,个体只需要努力工作就行了。但是在现代的就业环境中,个体的职业选择自主性大大增加,必然会出现职业选择的困惑。很多大学毕业生在初次选择工作的时候,面对多样化的选择,往往会陷入困境,不明白自己需要什么样的职业或者适合什么职业,于是出现了盲目跟风的现象,个体的就业或者择业行为受到社会舆论或是家庭的影响。出现这种现象,往往是因为这些毕业生对自己的能力、兴趣、需求、价值观等了解得不够清楚,没有形成职业认同。

因此,对处于不同生涯发展阶段的青少年或者大学生来说,进行职业认同的指导显得十分重要。本文尝试对职业认同的概念、测评工具以及相关影响因素和作用效果的研究作一番梳理,以期学者开展相关研究提供参考。

一、职业认同的概念演变

职业认同(Vocational Identity),也被称为职业同一性,是从埃里克森(Erikson)的自我同一性(Ego Identity)发展而来的一个概念。作为第一个系统全面阐释自我同一性理论的学者,埃里克森认为,在青少年时期,个体面临生理、心理以及社会角色的巨大变化,因此同一性问题变得尤为突出,建立自我同一性成为青少年时期的中心发展任务,而对自己职业身份的认同是青少年同一性发展过程中的最重要部分,因为职业行为尤其是职业决策对同一性的形成有重要的影响作用。^[1]

作者简介:吴适可,女,上海师范大学心理学系应用心理学硕士研究生。

这一观点也得到了相关理论研究的支持,霍兰德(Holland)将同一性的概念引入到生涯发展研究的范畴中,从职业决策困难的研究和埃里克森的统一性理论的角度出发,制定了“我的职业情境量表”(My Vocational Situation Scale, MVS)。霍兰德认为的职业认同是指个体对自己的职业目标、职业兴趣和天赋等方面认识的稳定和清晰程度,拥有这些特质的个体在面对无法避免的职业抉择时能做出好的决定,同时拥有较低的决策困惑和较高的自信心。^[2]这一定义强调了职业认同是一个相对稳定的状态,是个体认识自我和职业环境后的一种结果。

在另外一些学者看来,职业认同不是一个静止不变的结果,而是一个动态的发展过程。玛西亚(Marcia)将职业同一性定义为:一种内在的自我建构的结构,并且是通过个体所产生的一种连续性、自我一致性和独特性。^[3]萨维卡斯(Savickas)提出职业同一性是一个发展的自我概念和职业概念的内在结构,他认为霍兰德提出的职业认同和职业结晶偏好相关,但是和职业发展连续性关联不大,因此不能很好地解释职业心理学中发展性的问题。^[4]梅杰斯(Meijers)认为职业认同是心理发展过程中逐渐构建和成熟的概念,个体使用这个概念来将自己的兴趣、能力和价值观与可接受的职业目标联系在一起,同时这个概念也会随着不断的社会学习过程而发生改变。^[5]

不同于上述学者把职业认同看作一个结果或发展的一个连续的状态,舒伯(Super)的生涯发展理论中,也提到了职业探索的发展过程,但是其理论的重点是职业自我概念,也就是说把职业自我概念作为内容,来定义职业认同。舒伯认为在某种意义上,职业认同的确立是青少年整合他们的自我概念,将过去的自己和现在的自己统合成一体的重要媒介。为了使自我概念理论更具有可操作性,舒伯把职业自我概念定义为:“与职业认同同义,是个体认为与职业相关的自我品质的群集”,包括能力、人格特质、价值观、自尊和自我效能五个维度。他指出自我概念的主要维度就是传统的人格特质,并着重刻画了13种元维度(Meta-dimensions):自尊、清晰、明确、稳定、抽象、精细、现实主义、统御、调和、结构、范围、变通、特异。^[6]

总之,职业认同的确立是个体综合评价他们的与职业相关的自我概念,如兴趣、能力、人格特质、职业价值观等,在个体经验和环境的互动过程中,将过去的职业自我概念和现在的职业自我概念统合成一体,最终形成对特定职业的认同。

二、职业认同的测量工具

由于在职业认同的定义上,不同的研究者根据不同的研究结果和理论,有着不同的表述,这使得职业认同在测量方法方面也不尽一致。

霍兰德在研究高中生和大学生职业决策困难的过程中发现,职业决策明确的学生和职业决策困惑的学生在职业态度和认同量表上的得分存在着显著差异,而人格、兴趣对于决策的影响不大,因此他认为,对职业的态度和认同程度在学生选择职业时扮演着十分重要的角色。^[7]此外,结合埃里克森的统一性理论,1980年,霍兰德等人编制了“我的职业情境量表”(My Vocational Situation Scale, MVS),这份量表包括三个分量表:职业信息分量表(Occupational Information Scale, OIS)、职业困难分量表(Barriers Scale, BS)和职业同一性分量表(Vocational Identity Scale, VIS)。^[8]其中,职业同一性分量表是用于测量职业认同的状

况,包含 18 个项目,每一个项目代表了职业同一性的某一个方面,每个项目要求做“对”或“错”的选择。职业同一性水平是由所有错误反应的总数决定的,所有得分从 0 到 18,高分标志着职业同一性的程度高。得分高的被试者拥有一个更清晰和稳定的职业同一性。霍兰德总结了 1980 年到 1992 年 VIS 信度和效度的相关文献,发现这些研究都证明 VIS 量表具有稳定的结构效度和重测信度,而且大规模的因素分析结果也证实了该量表只有一个单一维度。^[9]

然而,弗拉基米尔·史柯瑞柯夫和弗雷德·W·范特捷(Vladimir Skorikov & Fred W. Vondracek)认为,霍兰德虽然将同一性理论和生涯发展结合起来,但是由于 VIS 是一个单一维度的量表,只能测量职业认同发展的某一个水平,而不能从一个变化的角度来解释职业认同发展的具体过程。^[10]玛西亚将同一性操作化,根据探索和承诺的程度高低划分出四种同一性状态:具有高探索和高承诺的青少年,称为同一性获得者;具有高探索和低承诺的青少年,称为同一性延缓者;具有低探索和高承诺的青少年,称为同一性早闭者;低探索和低承诺的青少年,称为同一性扩散者。^[11]有研究者根据玛西亚对自我同一性四种状态的划分,编制了用于测量职业认同的量表。如梅国沙(Melgosa)于 1987 年编制了职业同一性量表(Occupational Identity Scale, OIS)。该量表共有 28 道测试题目,按照获得、延缓、早闭、扩散四种状态分为四个维度,根据受试者在各个维度上的得分,将其职业认同状态归类。^[12]此外,亚当斯等人(Adams et al.)编制的自我同一性的扩展性客观量表(Extended Objective Measure of Ego Identity Status, EOM-EIS)也有用于测量职业认同四种状态(同一性扩散、同一性早闭、同一性延缓、同一性获得)的分量表。^[13]

除了从水平或状态的角度来测量职业认同,也有学者展开了对职业认同内在结构的研究和探索。巴雷特和廷斯利(Barrett & Tinsley)以舒伯的职业自我概念理论为基础,编制了“职业评定量表”(Vocational Rating Scale, VRS),用以测量个体职业自我概念结晶度。所谓职业自我概念结晶度是指个体对自己与职业相关的态度、价值观、需要和能力等特征认识的清晰程度。^[14]该量表共包括 40 个题目,采用 Likert 五点量尺来评定。研究表明,针对特定群体,量表还是具有较好的信度和效度的。在一个由 31 个男性和 16 个女性组成的本科生群体中,得到的内部一致性系数为 0.94,对一个 20 个大学生组成的群体两星期后的重测信度为 0.76。

近年来,国内也有很多学者开展了对职业认同结构的研究,主要是以编制职业认同问卷的形式来进行。窦温暖发现,大学生职业自我概念的结构为职业能力、学业自我、人际自我、职业兴趣、社会资源、外表吸引力、个性自我、职业抱负和体质自我九个方面。^[15]蔡静研究了高三学生职业自我概念与专业选择的关系,自编了高三学生职业自我概念问卷,结果显示,高三学生职业自我概念包括物质/身体自我概念、社会自我概念、精神自我概念。^[16]曹丽影发现,高中生职业自我概念的结构包括六个维度:个人素质、职业人际、职业能力、职业态度、职业道德和职业价值观。^[17]王婧通过自编研究生职业自我概念问卷,发现研究生职业自我概念是由七个维度构成的,分别为:职业发展、职业能力、职业态度、实践经验、人际关系、职业个性和家庭支持。^[18]从这些研究中可以看出,不同学生群体的职业自我概念还是存在着差别。

三、职业认同研究

职业认同对个体的生涯发展有着十分重要的作用,对于处在探索期的青少年学生来说,可以帮助他们更好地选择专业,确定学习目标;对于即将面临就业的大学毕业生来说,良好的职业认同可以帮助他们减少择业困惑;而对于在职人员,职业认同对他们的工作绩效、工作满意度等有显著影响。后续的研究者对职业认同、职业自我概念展开了许多理论研究和实证研究,大致可以分为两类:第一类是研究哪些变量会影响职业认同的确立和水平,也叫职业认同影响因素的研究;第二类是研究职业认同对其他变量会产生哪些影响,亦称作职业认同影响效果的研究。此外,还有很多研究者将职业认同的理论运用到生涯辅导的干预研究中。

(一) 职业认同的影响因素研究

职业认同的形成和发展是个体和环境相互作用的过程,这个过程中有很多因素都会对职业认同产生影响,其中最主要的两个方面是家庭因素和个人因素。首先,家庭作为一个人成长的环境,对个体自我的形成和确立有着很大的影响作用。而职业认同作为自我的一部分,必然也会受到家庭的影响。约翰逊等人(Johnson et al.)研究了家庭婚姻状态、家庭关系对大学生职业认同的影响,发现家庭关系(如融洽型、表现型、冲突型、好交际、理想化等)和个体的职业认同有显著的关系。与在冲突型家庭关系中成长的个体相比较,成长在表现型家庭关系中的个体,他们的职业认同水平比较高。^[19]哈格罗夫等人(Hargrove et al.)研究了大学生家庭互动模式和职业认同之间的关系,结果发现,家庭关系质量对大学生建立清晰稳定的职业目标和职业规划的自信程度有显著的预测作用。^[20]吕雪皎研究了职业同一性及其与家庭环境的关系,发现高中生家庭环境的知识性和娱乐性、大学生家庭环境的知识性以及毕业生家庭环境的亲密度、情感表达、娱乐性和组织性均与职业同一性呈现正相关,这说明家庭环境的亲密度、情感表达、知识性、娱乐性和组织性水平越高的个体越有可能获得高水平的职业同一性。^[21]

此外,个体自身特点也会对其职业认同的发展产生影响。大量研究表明,职业认同存在年龄、性别和民族等人口统计学水平上的差异。霍兰德等人(Holland et al.)通过研究证实,随着个体年龄的增长,经历的职业探索和选择也越来越多,那么职业认同水平也会越来越高。他通过对许多有关职业认同的实证研究的综合分析,发现职业认同存在显著的性别差异^[22]。杰克逊等人(Jackson et al.)研究了种族同一性态度对于非洲裔美国大学生的职业同一性的影响,发现对于女性来说,个体内化的种族同一性可以解释很大部分的职业同一性变化,但是却不能解释男性在职业同一性得分上的大部分变化。而且,个体的认知变量也会影响职业认同,如自我效能、自尊水平、应对风格等^[23]。高逊等人(Gushue et al.)研究发现,拉丁裔高中生自我效能感与职业认同水平、生涯探索行为有正相关,职业自我效能越高的学生,他的职业认同水平也越高^[24]。罗比切克和库克(Robitschek & Cook)研究发现,本科生的个人成长主动性和个体的应对风格(反应型、沉思型、压抑型)对其职业探索行为(个人探索和环境探索)有着显著的影响作用,从而进一步影响了他们的职业认同水平。^[25]

(二) 职业认同的影响效果研究

职业认同对于个体的工作绩效、就业能力和工作满意度等方面都有影响。霍尔和钱德勒(Hall & Chandler)发现,一个人的职业认同水平越高,意味着他对自己和对职业的双重肯定。这种积极的肯定使得个体内心产生一种良好的使命感和归属感,从而在工作中也会表现得更加出色,所以职业认同也能够间接带来更高的个人绩效。^[26]富盖特和基内茨基(Fugate & Kinicki)发现,职业认同是就业能力(Employ-ability)的基础。研究结果发现,以职业认同为基础的就业能力与面对工作变化时的积极情感、积极承诺呈现显著的正相关。可以预见,职业认同越高,对工作变化的适应能力就越强。^[27]此外,职业认同对工作者的工作满意度也有影响。卡尔森(Carson)通过研究发现,个体职业认同水平和工作满意度有着正相关,即职业认同水平越高,个体对工作的满意度也就越高。^[28]李洁系统分析了职业自我概念对职业选择态度的影响,该研究探索了影响大学生职业自我概念的外在环境因素,如专业背景、家庭情况等。^[29]蒋璐发现,大学生的职业同一性与主观幸福感(生活满意度、积极情感、消极情感)都有显著的相关。^[30]

(三) 职业认同的干预研究

职业认同的研究在国外已经开展了将近半个多世纪,为就业指导 and 咨询机构的实践活动提供了大量的理论支持。虽然职业认同这个概念被引入到国内的时间不算长,但很多研究者已经将职业认同的理论运用到对学生的职业生涯辅导中去,进行了干预效果的研究,如生涯辅导课程、团体辅导等。如袁丽丽对大学生的职业同一性以辅导的形式进行干预,同时设置了实验组和对照组。干预结果显示,实验组与对照组在“能力评价”和“职业决策”两个维度上的前后测增值的分数达到了差异显著、差异极其显著的水平。成员对团体辅导效果的评估较好,说明团体辅导的效果是良好和有效的。^[31]这些干预研究为今后学校开展有关职业认同的指导活动提供了案例参考。刘秋颖等人探讨了两种本科新生主题职业生涯课程形态,一种形态是融入学科教育的职业认同发展教育,另一种形态是“变革环境中的职业认同发展”新生研讨课,结果显示,职业生涯课程是支持和帮助本科新生开发与管理职业认同的重要途径之一。^[32]

四、不足和展望

职业认同作为职业生涯指导理论中的一个重要概念,无论是在理论意义上还是在实践应用上都有着十分重要的地位。经过半个多世纪的发展,职业认同已经从当初的一个概念演变为一个较为完整的理论与实证体系。无论是理论结构上的探索,还是影响因素和影响效果的实证研究,或者是以团体和个人的形式开展的干预指导,都有实证研究的支持。但是,在未来,职业认同研究与实践还需要不断的进步和发展,主要体现在以下几个方面:

(一) 加强理论基础的研究

结合上文来看,虽然已经有很多关于职业认同概念和结构的分析以及操作性量表,但是对于职业认同的概念乃至理论架构仍需深入探讨。有些学者的研究重点是职业自我概