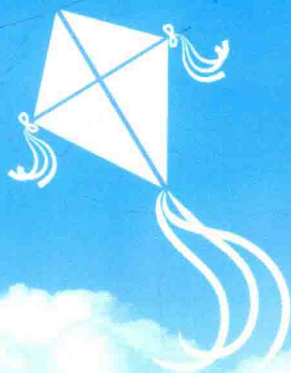


就业压力下情绪及生命意义 对大学生职业决策方式的作用

The Effects of Emotion and Meaning in life on
Career Decision-Making Style under
Job-Searching Stress

李胜强 著



上海交通大学出版社
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

就业压力下情绪及生命意义 对大学生职业决策方式的作用

The Effects of Emotion and Meaning in life on
Career Decision-Making Style under
Job-Searching Stress

李胜强 著



上海交通大学出版社
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

内容提要

决策方式是个体面对决策任务时,在对相关信息进行搜集和分析的过程中,所表现出的特定的反应模式(Harren,1979)。决策方式的选择与使用,对决策的质量有重要的影响作用。本书重点探讨了压力情境下,情绪、生命意义与职业决策方式的关系,旨在给个体选择合理有效的一般警觉性职业决策方式提供一些指导性建议和行之有效的具体措施。

本书适合心理学、教育学、社会学及相关研究人员和实践工作者阅读和参考。

图书在版编目(CIP)数据

就业压力下情绪及生命意义对大学生职业决策方式的作用/李胜强著. —上海:上海交通大学出版社,2016

ISBN 978-7-313-15864-2

I. 就... II. 李... III. 大学生—职业选择 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 224547 号

就业压力下情绪及生命意义对大学生职业决策方式的作用

著 者:李胜强

出版发行:上海交通大学出版社

邮政编码:200030

出 版 人:韩建民

印 制:虎彩印艺股份有限公司

开 本:710mm×1000mm 1/16

字 数:140 千字

版 次:2016 年 9 月第 1 版

书 号:ISBN 978-7-313-15864-2/G

定 价:32.00 元

地 址:上海市番禺路 951 号

电 话:021-64071208

经 销:全国新华书店

印 张:9.5

印 次:2016 年 9 月第 1 次印刷

版权所有 侵权必究

告读者:如发现本书有印装质量问题请与印刷厂质量科联系

联系电话:0769-85252189

序 言

职业决策(*career decision making*)是人生的重要决策问题,对即将步入社会的大学生而言,职业决策可能会影响其一生的职业发展。可以说,职业决策是一个充满压力和挑战的过程。

本书主要就以下问题进行了探讨:情绪如何影响职业决策?很多时候,人们自以为是用“理性”进行决策,其实决策过程的各种偏好中充满了情绪色彩,可以说情绪在职业决策中的作用无处不在。那么,情绪究竟如何影响职业决策过程以及如何影响人们对职业决策结果的评价?本书将为读者提供一系列以实证研究为基础的解答。另外,生命意义如何影响职业决策?人们对生命意义的理解各有不同,这些不同理解会体现在职业决策中。有的人将生命的意义理解为“活着就是为自己”,也有的人将生命的意义理解为“生命意义高于生命本身”,还有的人似乎从未想过有关生命意义的问题。这三类人会做出怎样的职业决策?本书进行了大量研究并提出提升自我超越的生命意义会促进合理有效的职业决策行为。

本书作者李胜强,是我培养的第一位博士研究生,毕业后即在国际关系学院任教。从硕士到博士的六年间,我见证了他的努力与收获,也见证了他各方面的成长与进步。看到他终于将研究成果整理成书并将付梓,我很高兴为他的新书写序,作为支持和鼓励!

清华大学心理学系教授 李 虹

2016年9月

目 录

第 1 章 引言	1
1.1 问题提出	1
1.2 研究背景及意义	5
第 2 章 相关研究概述	9
2.1 职业决策方式	9
2.2 就业压力	16
2.3 情绪	23
2.4 生命意义	28
2.5 压力情境下情绪对职业决策方式的影响	36
2.6 压力情境下生命意义对情绪的影响	45
第 3 章 理论框架	48
3.1 大学生的情绪如何影响职业决策方式	48
3.2 大学生的就业压力和情绪与职业决策方式的关系	50
3.3 大学生的生命意义对情绪是否有影响	51
3.4 大学生的生命意义如何影响就业压力和情绪之间的关系	51
3.5 变量关系图	52
第 4 章 研究方法	53
4.1 取样和收集数据	53
4.2 测量工具	54
4.3 数据分析方法	55

第5章 测量工具的编制	57
5.1 《大学生就业压力量表》的编制	57
5.2 《大学生职业决策方式量表》的编制	66
第6章 就业压力、生命意义、情绪及职业决策方式的关系	76
6.1 描述性统计分析	76
6.2 对研究假设的检验与分析	84
6.3 自我超越生命意义对职业决策方式影响作用的检验	88
6.4 修正后的变量关系图	89
第7章 在理论和实践方面的创新点分析	90
7.1 对于四个核心变量描述统计结果的讨论	90
7.2 情绪对职业决策方式的影响作用	94
7.3 情绪在就业压力影响职业决策方式过程中的中介作用	99
7.4 自我超越生命意义对情绪的影响作用	103
7.5 自我超越生命意义对于就业压力和情绪之间关系的调节作用	105
7.6 自我超越生命意义对职业决策方式的影响	107
7.7 本研究的贡献	110
7.8 研究的局限性以及今后进一步研究的思考	115
7.9 研究结论	115
附录A 《大学生就业压力量表》	117
附录B 《大学生职业决策方式量表》	118
参考文献	119
索引	143
后记	145

第1章 引言

1.1 问题提出

决策方式(decision-making style)是个体面对决策任务时,在对相关信息进行搜集和分析的过程中,所表现出的特定的反应模式(Harren,1979)。决策方式的使用与选择,对决策的质量有重要的影响作用(Kienan,1987)。

Janis&Mann(1977)提出一个关于决策的模型,他们将一般警觉性(vigilant)和过度警觉性(hypervigilant)的决策方式加以区分。一般警觉性的决策方式具有以下特征:①对信息进行有体系、有组织的搜索;②充分思考所有可能的选择;③投入充分的时间评估每个选择;④在做决策前重新思考和回顾相关资料与数据。一般警觉性的决策方式被认为是一种理想的决策方式,因为决策者在决策前会尽可能地搜集相关信息,没有偏见地吸收信息,认真地评价各个选择。在这种警觉性的、分析式的决策方式下,会做出高质量的决策。与一般警觉性的决策方式相比,过度警觉性的决策方式具有以下特征:①对信息进行缺乏有效组织体系或者选择性的搜索;②思考有限的选择;③对资料和数据进行快速评估;④没有经过广泛的回顾或者重新评价就选择了某个解决方案。过度警觉性的决策方式是一种冲动的、紊乱的决策方式;过度警觉性的决策者“思维过程被破坏……思考变得过度简单化。他为了寻找解决方案进行疯狂的搜索,坚持在过于有限的选项中选择,于是导致一个轻率的、盲目的解决方案”(Jains,1982)。

过度警觉性决策方式较之一般警觉性决策方式主要有以下两个方面的问题:第一,过度警觉性决策方式对相关信息的搜索比较片面,对信息的分析和思考不充分,虽然在任何决策任务中,由于个体自身条件的限制,对于信息的搜索和分析都

无法达到绝对的全面和理性(Simon et al,1971),但相对全面的信息搜索和理性分析能够得到质量更高的决策结果(王宪磊,2008)。与过度警觉性决策方式相比,一般警觉性决策方式具备这样的优势。第二,个体的心理能量和注意资源是有限的(孙彦等,2007),过度警觉性决策方式造成个体生理的唤醒(physiological arousal),而同时这种唤醒又争夺认知资源,因此降低了应付任务的资源(Mandler,1982)。在过度警觉性决策方式下,个体处在一种“恐慌的状态”,在同一个选项或在几个选项的重复以及快速转换中浪费和消耗了过多的心理能量和注意资源(Janis,1982),造成个体生理和心理上的“疲惫”(Arnsten,1998),顾此失彼,无法感知到新信息(Morris,2005)。

因此,当我们在面临各种各样的决策任务时,为了保障决策的高质量,节约心理能量和注意资源,应当选用合理有效的一般警觉性决策方式,避免草率盲目的过度警觉性决策方式。然而,在实际情景当中,一些因素会影响个体对于决策方式的选择和使用,客观存在的压力正是这其中的重要因素之一(Blake et al,1971)。不同研究通过对行为观察(Janis,1982)和实验数据的分析(Sieber,1974)都证实了超过一定强度的压力对于决策方式的使用及决策质量会产生影响。压力过大会干扰决策者对于信息的分析(Evans,2003),使个体对信息的搜索方式变得混乱(Janis,1983)。超过一定限度的压力是影响个体采用过度警觉性决策方式的最重要因素之一(Janis&Mann,1977)。

为了探讨如何在压力情境下减少过度警觉性决策方式的使用,我们需要对压力影响决策方式的原理和机制进行更加深入的分析 and 探索。在对相关文献进行搜索整理和思考的过程中,我们发现一个重要问题——除了客观压力之外,主观情绪也是影响个体决策方式的重要因素(Fredrickson et al,1998;Isen,2001)。

情绪能够对决策方式产生重要的影响作用,这些影响主要体现在对决策过程中相关信息的搜集和分析方面(Isen,2001;Pham,2007),研究者按照情绪的不同状态,分别探讨积极情绪状态和消极情绪状态对决策方式的不同影响,但在总结这部分研究时我们发现,不同的研究对情绪状态影响作用的发现结果是不一致的,有些甚至是矛盾的。

在积极情绪对决策方式的作用方面,Fredrickson 等(1998)认为积极情绪能够

拓宽个体瞬间的“思维—行动”(Thought-Action)指令系统,因此,积极情绪能够促进个体对于相关信息的搜集和分析,促进个体使用一般警觉性的决策方式(Isen, 2001)。另外也有一些研究认为,积极情绪在一些决策任务中会减弱个体的分析、理解和推理能力(Pham, 2007),使个体较快停止对信息的搜索(Lisa, 1998),表现为对问题的看法比较表面化,不利于个体一般警觉性决策方式的使用。在消极情绪对决策方式的作用方面,伊斯特布鲁克(Easterbrook, 1959)提出,消极情绪状态特别是高度觉醒的焦虑和恐惧——可以窄化个体的注意力范围,因此会限制个体对相关信息的搜集和分析。另外一些研究者认为:处在消极情绪下的个体,特别是悲伤情绪下的个体,与中性或积极情绪下的个体相比,会更加认真对待决策过程中的信息(Bless et al, 1990; Sinclair et al, 1994),对数据的分析能力有所提高(Sinclair et al, 1995),而归因方面的错误有所减少(Forgas, 1998)。虽然情绪能够影响决策方式这一结论已经得到了研究者的普遍认同,但对于具体的影响方式和作用结果的研究结论是不一致的,我们认为有必要进一步探讨不同情绪状态对决策方式的影响,即积极情绪和消极情绪两种情绪状态到底哪种状态能够促进一般警觉性决策方式的使用?

探讨情绪对决策方式的影响,可以分两条路径进行,第一条路径比较明显,在不考虑压力影响的情况下,情绪也可以直接影响个体的职业决策方式;另外一条路径是将客观压力、情绪以及职业决策方式三个变量结合在一起考虑,通过已有的研究我们了解到客观压力能够对个体情绪产生影响(Lazarus, 1999),而情绪又能对个体的决策方式产生影响,那么情绪是否能作为客观压力和个体决策方式的中介变量?虽然有研究者提出客观压力引起个体的“恐慌”情绪,导致个体过度警惕性决策方式(Janis, 1982),但这方面的研究并不多,而且研究者也并没有明确情绪状态是否是压力和决策方式的中介变量。因此,探讨压力情境下情绪对决策方式的具体影响以及情绪对客观压力和决策方式的中介作用是本研究要解决的关键问题。

本研究拟解决的另一个关键问题是:调节情绪。如前所述,在压力情境之下,情绪既能够直接影响个体的职业决策方式,也能够作为压力和职业决策方式的中介变量,也就是说情绪是个体在压力情境下采用合理有效的一般警觉性决策方式

的至关重要的因素。那么,如何在压力情境下保持个体良好的情绪状态就成为本研究要解决的另一个关键问题。我们发现,在压力对于情绪的作用过程中,一些因素可以起到调节的作用(Lazarus, 1999),生命意义就是其中的重要因素之一(Lazarus & Delongis, 1983)。生命意义是心理学中的一个重要概念,心理学家弗兰克尔认为(Frankl, 1988),生命是一系列独一无二的形式,生命的意义是每个人存在的独一无二的价值和本质。生命意义不仅能够直接影响个体的情绪(Zika & Chamberlain, 1992),而且在压力条件下,还能够对压力和情绪起到调节作用(李虹, 2006)。在压力情境之下,个体对生命意义的认识不同,其情绪状态也不同,进而所采用的决策方式也会不同。

在上述思路的基础上,本研究将探讨情绪对于决策方式的影响,包括情绪对决策方式的直接作用以及情绪对压力和决策方式的中介作用,以及生命意义对于情绪的作用,包括生命意义对情绪的直接影响以及生命意义对压力和情绪的调节作用。验证和探索情绪及生命意义的重要作用,目的都是研究在压力情境下如何促进个体采用合理有效的一般警觉性决策方式,避免使用草率盲目的过度警觉性决策方式,最终做出高质量、高效率的决策。

我们在生活中面临着各种决策,每项决策中,都会涉及决策方式的选择和使用问题。在本研究中,将研究范围聚焦于大学生的职业决策领域,即大学生毕业求职的过程中。我们将大学生在毕业求职的过程中为了找到自己满意的工作所采取的决策方式称为职业决策方式,分为一般警觉性和过度警觉性两个方向。很多研究者从不同的角度指出,职业决策方式的选择和使用对大学生的就业成功率和工作满意度有重要的影响(Harren, 1979; 袁莉, 2006; 王蔚, 2008; 倪荣臻等, 2008; 岳昌君, 2009; 肖保根, 2011)。对于大多数中国大学生来讲,就业过程都是充满压力的(李源, 2007; 沈剑, 2010; 夏建刚等, 2010),本研究聚焦这个领域,目的是促进大学生个体在巨大的就业压力下选择合理有效的一般警觉性职业决策方式,避免草率盲目的过度警觉性职业决策方式,找到自己满意的工作。

虽然研究者已经明确提出了一般警觉性决策方式和过度警觉性决策方式的概念,并且指出压力情境是导致个体采用过度警觉性决策方式的重要原因(Janis & Mann, 1977; Keinan, 1987),但很少有研究将这两种决策方式放在就业压

力情境下的职业决策领域进行探讨,而且结合情绪及生命意义探讨职业决策方式的研究更不多见。根据以上研究思路,本研究分为三个子研究,即研究一、研究二和研究三。

研究一的主要目的是编制相应的测量工具,包括《大学生就业压力量表》和《大学生职业决策方式量表》。

研究二要探讨和解决的问题是:在就业压力之下,大学生的情绪如何影响职业决策方式?具体问题如下:

- (1) 大学生的情绪如何影响职业决策方式?
- (2) 大学生的就业压力和情绪与职业决策方式的关系如何?

研究三要探讨和解决的问题是:在就业压力之下,如何通过生命意义来调节情绪?具体问题如下:

- (1) 大学生的生命意义是否对情绪有影响?
- (2) 大学生的生命意义如何影响就业压力和情绪之间的关系?

1.2 研究背景及意义

1.2.1 研究背景

本研究力图对职业决策领域中的一般警觉性决策方式和过度警觉性决策方式进行探讨。与合理有效的一般警觉性决策方式不同,过度警觉性决策方式是一种不尽合理的决策方式:第一,这种决策方式对相关信息的搜索相当片面,对信息的分析和思考不充分(Janis & Mann,1977);第二,过度警觉性决策方式浪费和消耗了过多的心理能量和注意资源(Janis,1982;Mandler,1982)。

选择合理有效的决策方式,既能够节约个体的心理能量,也能够抓住决策的关键因素,促进问题的合理迅速解决。为了对这个问题在理论上进行更加深入的探讨,促进个体使用合理有效的决策方式,得到高质量的决策结果,本研究将重点探讨压力情境下,情绪对职业决策方式的作用以及生命意义对情绪的作用,力图在压力情境下理论构建情绪、生命意义与职业决策方式之间的关系。

本研究的选题,从现实的角度考虑。首先,合理职业决策方式的选择和使用无论对于大学生个体,还是对于探讨整个社会所面临的大学生就业问题都是意义重大的。大学生的职业决策是个体从学校走向社会的开始,职业决策方式的使用,决定了大学生的求职成功率和他们未来的工作满意度,奠定了其未来事业发展的基础(Harren,1979;袁莉,2006;王蔚,2008;倪荣臻等,2008;岳昌君,2009;肖保根,2011)。对于整个社会而言,大学生能够成功就业,找到自己适合和满意的工作,关系到国民经济的发展和整个社会的稳定(国务院办公厅,2009)。其次,对大多数中国大学生来说,职业决策都是一个充满压力的过程(李源,2007;沈剑,2010;夏建刚等,2010)。我们将关注点聚焦在这个领域,正是符合在压力情境下探讨决策方式的研究思路。再次,目前已经有很多学者从不同角度对大学生的职业决策进行研究,但探讨职业决策方式的研究并不多见。本研究从职业决策方式的角度出发,检验和证明情绪和生命意义的重要作用,力图缓解大学生的就业压力,提高大学生的职业决策质量。

1.2.2 研究意义

1) 理论意义

Janis & Mann(1977)的决策冲突理论将一般警觉性和过度警觉性的决策方式加以区分,认为一般警觉性的决策方式是一种合理的决策方式,过度警觉性决策方式是一种草率盲目的决策方式,并指出压力情境会引起过度警觉性的决策方式。但由于决策环境的复杂性,无关变量较多,决策冲突理论还需要在不同领域得到进一步的证实和发展。本研究聚焦于大学生职业决策领域,重点探讨情绪对于就业压力和职业决策方式的中介作用,以及生命意义对于就业压力和情绪的调节作用。除了希望丰富原理论的内容和应用范围,还引入了情绪、生命意义两个变量,构建了一个较新的研究模型。另外,本研究重点已经不是探讨压力对决策方式的影响,而是探讨在压力情境下,情绪对于决策方式的直接影响和中介作用,生命意义通过影响情绪进而对职业决策方式产生的影响。虽然情绪的“拓宽与建构”(Broaden and Build)理论(Fredrickson et al,1998),“情绪协调加工”(mood-congruent processing)理论(Clore,1994;Forgas,1995),“情绪即信息(affect-as-information)”

理论(Schwarz et al, 2003)等一系列理论分别指出了积极情绪状态以及消极情绪状态对于个体信息搜集和分析的不同影响,但这些理论对积极情绪和消极情绪在这方面的功能却有着不一致的论述,而且大多数理论并没有直接探讨情绪在压力情境下与决策方式的关系。本研究探讨了压力情境下情绪与职业决策方式的关系,也是将“拓展与建构”理论等情绪方面的理论向前推进一步。生命意义对于情绪的影响以及生命意义对于压力和情绪的调节作用虽然已在不同的研究中得到证实(Zika & Chamberlain, 1992; Bonebright, 2000),但通过研究生命意义而指向职业决策方式的研究并不多见。通过本研究,还可以让我们了解到生命意义在更多领域的作用,拓展生命意义相关的理论。总之,本研究选题具有比较重要的理论意义。

2) 实践意义

从实践层面来讲,合理的职业决策方式能够给个体带来高质量的职业决策结果(Harren, 1979; 袁莉, 2006; 岳昌君, 2009)。在本研究中,合理的职业决策方式是指一般警觉性职业决策方式,与之相对的是草率盲目的过度警觉性职业决策方式。虽然大多数个体都希望选择合理有效的职业决策方式,找到自己理想的工作,但在求职过程中,受到就业压力的影响,很多个体无法坚持使用合理有效的一般警觉性职业决策方式。那么,如何在压力情境下坚持使用合理有效的一般警觉性职业决策方式?在本研究中,提出了情绪这个变量,既能直接影响职业决策方式,又能作为压力和职业决策方式的中介变量。因此,保持积极的情绪对坚持一般警觉性决策方式意义重大。除此之外,生命意义对于情绪也有重要的影响和调节作用,生命意义可以通过影响情绪进而影响个体的职业决策方式。本研究旨在给个体选择合理有效的职业决策方式提供一些指导性建议和行之有效的具体措施。即便在巨大的就业压力之下,大学生可以通过保持积极的情绪状态以及提升自己的生命意义水平选用一般警觉性的职业决策方式,提高自身的就业成功率和工作满意度。

第2章 相关研究概述

2.1 职业决策方式

在对以往的相关研究进行总结和整理的过程中,我们发现直接探讨职业决策方式概念的研究并不多,因此,我们通过总结和整理决策的概念、职业决策的概念、决策方式的概念及类型,最终总结出本研究关于职业决策方式以及一般警觉性职业决策方式、过度警觉性职业决策方式的概念。

2.1.1 决策

在《现代汉语词典》中,决策有两个意思:①决定策略或方法;②决定的策略或方法(中国社会科学院语言研究所词典编辑室,2002)。

Simon(1986)认为,决策是主体对行动目标与方案的搜索、判断、评价直至最后选择的全过程。

约翰·阿代尔(2008)指出,决策是指从几个或多个可能性之中进行选择,思维是权衡每一种行为过程中正面与负面影响的主要工作。

海斯提尔(Hastie)认为,决策是指个体选择某一种行动路线的整体过程,其定义包含三个内容:①行动路线(即可选项);②对于客观的决策环境所持的信念(选择的结果及其实现手段);③对各种行为结果所持的愿望、价值和效果。好的决策是指在现有的环境下,能有效实现决策者目标的选择(王沛,2007)。

简祯富(2007)认为,决策可以定义为一种评估和取舍执行方案的过程。例如,选择哪一位教授当指导教授,选择哪一个工作机会,选择哪一位总统候选人等都是决策。决策是所有管理工作中最重要的一环,也是领袖的核心能力。

胡于进等(2006)指出,决策是人们为了实现特定目标,而从多种可供选择的策略中做出决断,并付诸实施以求得最好或较好结果的过程。简单地说,决策就是人们为了达到某一目标有意识地选择行动方案并付诸实施的过程。

王重鸣(2001)认为,决策是一个判断与选择的过程,它不仅包括做出管理决策的行动,也包括决策的执行与评价过程。其中决策包含着备择方案、决策目标、认知判断、抉择行动和执行以及结果评价五个主要成分。

叶雅阁(1988)认为,决策是人们为实现一定目标而制定行动方案,并准备组织实施的活动,也是一个提出问题、分析问题、解决问题的过程。

鲍宗豪(1997)认为,决策是对未来实践的方向、目标,以及为达到目标所采取方法、途径、策略所做出的决定。

通过对以上决策概念的总结和整理,我们发现在决策概念中的几个要点。首先,决策需要预先设定行动目标,虽然在开始阶段,这个目标未必是清晰的,有时只是一个大致的方向;其次,为了达到这个目标,需要涉猎相关的信息,这些信息包括很多方面,比如达到目标所需的条件,决策者的优势和劣势,有可能影响决策的因素等;再次,决策者需要对相关信息进行分析和判断。在对信息的涉猎与分析判断的基础上,预先设定的决策目标也逐渐清晰明确,宏观的目标也可以被细化成对各方面具体的要求。决策在更广泛的意义上指的是一个过程而不是一个结果,理想的决策过程包括对相关信息的广泛涉猎,对相关信息进行理性的分析和判断,并在此基础上对目标进行明确的设定。决策目标的实现是最后的结果,但结果是由过程决定的,也就是说决策的过程决定了结果的质量,于是在本研究中,重点探讨的是决策的过程——对相关信息的涉猎是否广泛,对相关信息是否进行理性的分析和判断,对决策目标是否进行明确设定。

2.1.2 职业决策

1) 职业决策的概念

对于职业决策的概念,《教育大辞典》将它定义为:人们根据自身特点和社会需要做出合理的职业方向的抉择过程。其内容包括个人的价值探讨和澄清、关于自我和环境的使用、谋划和决定过程(曾美英等,2008)。

1909年,Paicons在《职业选择》一书中指出“明智的职业选择”必须考虑三个主要因素,“第一,准确地了解自己,了解自己的态度、能力、兴趣、志向、限制及其原因;第二,懂得在不同领域获得成功所需要的条件和环境,即各种职业中成功的必要条件、各种职业的利弊、报酬及晋升机会;第三,对以上两部分事实相互关系的明智思考与准确认识”。这些描述被称为三联模型,为以后职业决策理论的发展奠定了基础(王沛,2007)。

Astin(1984)认为,职业决策主要是指个体组织有关自我的职业环境信息,仔细分析各种可供选择职业的前景,做出职业行为公开承诺的行为和过程。Sampson et al(2004)认为,职业决策就是个体在职业、教育、培训、雇佣等方面的选择。Singh(2004)认为,职业决策是个体一生中必然要面临的重要决策,是指个体对自己将要从事的职业做出的选择。Gottfredson(1981)认为,职业决策从某个角度讲是个体社会自我与心理自我的综合表达。

张进辅等(2009)认为,职业决策是一个选择职业的完整过程,决策者对职业的确定并不是突然做出的,要经过提出问题、搜集信息、确定目标、拟订方案、分析评价、最终选定等一系列活动的环节。

有学者分析了广义的和狭义的职业决策的概念后认为,职业决策从广义上来讲是指在对职业进行选择的过程中,个体进行思考、评估、分析、确定及实施等诸多环节。而从狭义上来讲,是指个体从几个备选的职业中最后选择确定的环节(沈学萍等,2010)。

通过总结以上和职业决策相关的概念及文献,我们发现职业决策是决策中一个重要的领域,职业决策既具备一般决策的要素,又有着自身的特点。与其他领域的决策一样,合理有效的职业决策,需要对相关信息进行广泛涉猎和理性分析,并在这个基础上对职业目标进行明确的设定,而这些相关信息不仅仅是狭义的求职、招聘信息,还包括整体就业环境的好坏,个人的能力与兴趣,获得理想工作需要具备的条件,求职中的各种技巧等方面。职业决策的好坏,很大程度上取决于个体的主观感受,因此在各种信息中,对个人能力与兴趣的了解是非常重要的。

2) 职业决策领域的重要概念

在文献综述的过程中,除了职业决策的概念之外,本研究对职业决策领域其他

的一些重要概念也做了总结,希望通过这些总结,能够对本研究进行借鉴和补充。

(1) 职业未决(career indecision)。职业未决是指个体在进行职业决策时的问题(Slaney,1988)。由于其公认的重要意义,职业未决被认为是在职业心理学中的中心环节之一(Betz,1992)。不同的理论研究被用来应用在不同的职业未决方面,每个理论的侧重不同,比如,侧重心理测量的方式试图澄清个体内部的问题,而不是观察他们的外部情况(Bordin et al,1973)。职业发展学派的学者特别强调职业成熟性的概念(Osipow,1985)。职业兴趣学派认为兴趣的不足是多种阻碍职业决策因素中的重要一环(Holland,1985)。虽然都有证据的支持,但是他们的论述都稍显片面。

(2) 职业决策困难(career decision making difficulties)。在决策理论方面,有些是强调不同方面决策的困难,这也对职业决策理论产生了重要的影响作用(Brown,1990)。有学者提出,根据决策理论,我们首先发展一个关于“理想决策者的模型”。这个理想的决策者是指能够做出正确决策的决策者(决策过程适当,而且和自身目标相一致)。而复杂的决策过程给大多数人成为理想决策者造成很大困难。我们认为这种影响主要来自于两个方面:①阻止个体做出决策;②做出的决策并非最理想的方案。决策过程可以被分解成很多成分,而每个成分都包含不同的困难。因此决策者在决策过程中遇到的不同困难可以被分成不同的种类,而这种分类基于以下原则:①属于决策中某个相同阶段或成分;②有相同的假设来源;③困难的影响具有相似性;④在困难的解决方面具有相似性(Tamar et al,1996)。有研究归纳了在职业决策中三个主要方面的困难:缺乏准备;缺乏职业方面的信息;缺乏对于自我的了解。在这三个方面的基础上,又可以具体划分出十类,共包括44个具体的困难(Itamar et al,2000)。

(3) 职业决策自我效能(career decision making self-efficacy)。Bandura(1977)提出了自我效能理论,自我效能的展望和实际的履行是班杜拉自我效能理论的核心成分。在某些特定领域的低自我效能展望会导致回避某些行动,由此导致在履行行动方面的低效能。另一个方面,高自我效能展望能够增加在特定领域行动的频率,因此预示着行动方面成功的更高可能性。Betz & Hackett(1981)是首先建议自我效能展望也许会对职业决策和职业成就产生认知方面影响的学者。