

当代大学生的 生涯适应力研究

Research on Career Adaptability
of Contemporary College Students

赵小云◎著



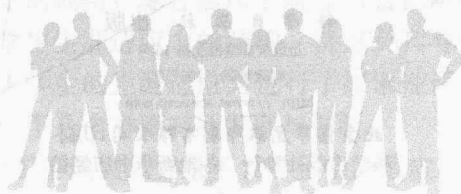
科学出版社

本书获淮北师范大学教育学重点学科建设项目资助

当代大学生的 生涯适应力研究

Research on Career Adaptability
of Contemporary College Students

赵小云◎著



科学出版社

北京

内 容 简 介

生涯适应力是国外生涯心理学领域近年来出现的一个热点话题,指个体因生涯角色变化并与之保持平衡的能力。

本书立足于当代大学生的生涯发展现状,研制了适合中国文化背景的大学生生涯适应力量表与生涯阻碍知觉量表,系统地考察了我国大学生生涯适应力与生涯阻碍知觉的发展特点,初步建构了大学生生涯适应力的影响效应模型,在此基础上探索了不同生涯适应力水平的大学生在生涯相关事件上的认知加工特点,并为大学生生涯适应力的提升提出建议。

本书对大学生、高校学生工作、心理学方面的学者等有重要的参考价值。

图书在版编目(CIP)数据

当代大学生的生涯适应力研究/赵小云著. —北京:科学出版社, 2015. 9

ISBN 978-7-03-045609-0

I. ①当… II. ①赵… 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(2015)第211950号

责任编辑:朱丽娜 张春贺 / 责任校对:刘小梅

责任印制:徐晓晨 / 封面设计:楠竹文化

编辑部电话:010-64033934

E-mail: fuyan@mail.sciencep.com

科学出版社 出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码:100717

http://www.sciencep.com

北京京华虎彩印刷有限公司印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2015年9月第 一 版 开本:720×1000 1/16

2015年9月第一次印刷 印张:13 3/4

字数:262 000

定价:58.00元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

序

preface

欣闻我的学生赵小云博士的学术著作《当代大学生的生涯适应力研究》将要由科学出版社出版，我很为他高兴。作为他的导师，我亦乐意为该书作序，向读者们进行推介。

生涯适应力 (career adaptability) 是国外生涯心理学领域里的一个热点课题，由美国著名生涯心理学家 Savickas 所倡导。近年来在由 Savickas 担任主编的著名心理学杂志《Journal of Vocational Behavior》上就此主题发表了诸多论文，已引起国际职业心理学家的重视。关于其在个体生涯发展中的重要性，诸多研究证实，生涯适应力与个体的生涯发展，以及工作/生活相关的结果变量之间存在显著关系。因此，它被视为“个体应对生涯中的任务、问题、转折甚至是重大事件时的心理资源”，也是“个体在快速变化的现代社会中获得生涯成功的关键能力/元能力”。如今在世界诸多国家，均将帮助青少年作好“生涯准备”视为一项重要的教育目标，而诸多研究者也认为青少年生涯成功准备的核心就是其生涯适应力的发展。由此可见，赵小云博士的这一选题及其所开展的相关研究，对于丰富和发展生涯适应力的理论具有重要的学术价值，对青少年的生涯发展也具有实践指导意义。

该书从心理学的视角，综合运用了质性与量化研究的方法，探讨了中国文化背景下大学生生涯适应力的结构、特点及其与相关因素的关系，较全面而系统地对大学生的生涯适应力进行了探索性研究。整体而言，赵小云博士的著作在以下几个方面有所发展与创新。

1) 初步揭示了中国文化背景下大学生生涯适应力的 6 因子结构和生涯阻碍 (perception of career barriers) 知觉的 7 因子结构，这在一定程度上弥补了已有对大学生生涯适应力和生涯阻碍知觉研究的缺陷；同时，在生涯适应力理论建构中亦验证了 Savickas (2005) 生涯适应力四维结构模型的跨文化适应性，也发现了中国大学生生涯适应力结构的独特性。

2) 编制了适合我国大学生且符合心理测量学规范的大学生生涯适应

力量表和大学生生涯阻碍知觉量表,为大学生提供了认识自己的一面镜子,通过它们大学生可以了解自己的生涯发展状态,找出自己在生涯发展中的不足并及时进行改进;另外也为生涯咨询和辅导提供了有效测量工具。值得一提的是,赵小云博士所编制的这两份量表已分别在《中国心理卫生杂志》与《中国临床心理学杂志》上公开发表,并获得了业内同行的认可。

3) 揭示了我国当代大学生的生涯适应力与生涯阻碍知觉的现状与发展特点,从而为寻求提高大学生生涯适应力水平的有效性措施提供了重要的心理学依据。

4) 揭示了大学生的生涯适应力与生涯阻碍知觉、生活满意度之间的关系及其影响机制,初步构建了大学生生涯适应力的影响效应整合模型。在这里有几个重要发现:一是生涯适应力与生涯阻碍知觉之间、生涯适应力与生活满意度之间可能存在动态的互动关系;二是生涯适应力在生涯阻碍知觉与生活满意度之间起着中介和调节作用。上述研究成果极大地丰富了生涯适应力的影响效应研究。

5) 首次将社会认知实验模式应用于大学生的生涯适应力研究中,探讨了不同生涯适应力水平大学生的社会认知加工特点,这不仅丰富了关于大学生生涯适应力的研究成果,更重要的是在大学生生涯适应力的研究方法的多样性方面作了有益的尝试。

我作为赵小云博士的导师,亲身见证了他在整个研究过程中对学术研究的坚持与严谨、胆识与创新。通读全书后,我相信读者们会发现,该书的研究内容丰富,文献综述全面翔实,方法运用科学,质性研究与量化研究结合紧密,实施规范,数据丰富可靠,讨论分析实事求是,文字表达清晰流畅,同时也取得了许多重要且富有学术意义的成就,研究结果具有启发性。

该书对职业生涯教育、就业指导、生涯辅导、人力资源、心理学、教育学、管理学等专业和领域的学生、学者及工作人员有重要参考价值,亦可供大学生、家长、教师及社会各界人士参阅。

谭顶良

2015年2月25日
于南京师范大学

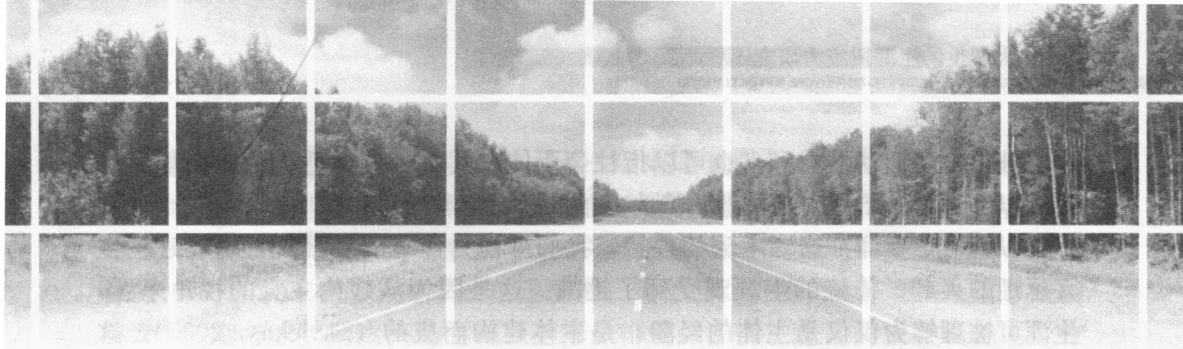
目 录

contents

序 言

第一章 绪论	1
第一节 大学生生涯适应力研究的现实背景	1
第二节 生涯适应力研究缘起的理论背景	6
第三节 大学生生涯适应力研究的价值	12
第二章 生涯适应力研究概述	15
第一节 生涯适应力的内涵、结构与测量	15
第二节 生涯适应力的相关研究	35
第三章 问题聚焦与研究设计	46
第一节 生涯适应力研究的不足	46
第二节 研究构思与设计	48
第四章 中国大学生生涯适应力的理论建构与量表编制	50
第一节 中国大学生生涯适应力的理论建构	50
第二节 中国大学生生涯适应力量表的编制	58
第五章 大学生生涯适应力的发展特点研究	69
第一节 大学生的生涯发展与相关背景变量间的关系概述	69
第二节 大学生生涯适应力的现状与特点研究	74
第六章 大学生生涯阻碍知觉量表的编制与现状调查	97
第一节 生涯阻碍知觉的研究概述	97
第二节 大学生生涯阻碍知觉量表的编制	101
第三节 大学生生涯阻碍知觉的现状与特点研究	108

第七章 大学生生涯适应力的相关研究	123
第一节 大学生的生涯适应力与生涯阻碍知觉的关系	123
第二节 大学生的生涯适应力与生活满意度的关系	129
第三节 大学生的生涯适应力、生涯阻碍知觉与 生活满意度的关系研究	145
第八章 不同生涯适应力水平大学生的认知加工偏好研究	154
第一节 生涯适应力与个体的认知信息加工	154
第二节 不同生涯适应力水平大学生的编码偏好研究	158
第三节 不同生涯适应力水平大学生的再认偏好研究	163
第九章 当代大学生生涯适应力研究的总结与展望	167
第一节 大学生生涯适应力研究方法的综合运用	167
第二节 大学生生涯适应力研究内容的思考	168
第三节 提升大学生生涯适应力的教育建议	173
第四节 大学生生涯适应力研究的特色与展望	181
参考文献	183
附录	204
附录 A 大学生生涯适应力正式量表	204
附录 B 大学生生涯阻碍知觉正式量表	205
索引	207
后记	210



—·第一章·—

绪 论

第一节 大学生生涯适应力研究的现实背景

一、生涯概念的变迁

自帕森斯(Parsons)1909年提出“生涯”这一术语起, career, vocation, occupation 这些术语最初是通用的,且界定往往限制在职业工作上。后来,研究者对生涯概念的理解不断扩展和丰富,也正是由于对生涯界定的多样性,使得不同学者、作家及个人在生涯的理解上产生困惑。生涯概念的最初扩展是将时间概念和生活概念纳入生涯界定之中的,如 Super (1976) 的界定:“它是生活里各种事件连续演进的方向和历程,它统合了人一生中依序发展的各种职业和生活的角色,由此表现出个人独特的自我发展形态;它也是人生自青春期到退休以后,一连串有酬或无酬职位之综合,除了职业之外,还包括任何与工作有关的角色,甚至包括副业、家庭、公民的角色。”这一界定使得人们对生涯的了解进一步扩大,它既包括职业前和职业后的活动,也包括其他生活角色。这一界定出现之后,曾获得西方众多研究者的支持,美国的教育与科学委员会(1989年)亦曾接受这一理念,将“生涯”界定为:“个体一生中将要从事的多种职业角色。它包括有偿的和自我雇佣的,多年来所从事的不同职业和某一阶段的失业,以及无报酬的职业,如学生、志愿者或父母。”(引自 Patton, McMahon, 2006) 在国内,南海与李金碧(2006)在概括前人研究的基础上,认为“生涯”概念无论在人们的头脑中还是在人们的日常生活中都存在两种意义:一是广义上的生涯,是指社会个体在其整个生命活动的时空中所经历的以接受教育(培训)与职业转换为主轴的一切活动的总和;二是狭义上的生涯,既可以指社会个体在其某一段生命活动的时空里所经历的以教育(培训)与职业转换

为主轴的一切活动的总和，也可以指社会个体在其某一生命活动的时空里所经历的以非教育（培训）与职业转换为主轴的一切活动的总和。

以上对“生涯”这一术语的理解，我们可视为传统的生涯观，随着建构主义思潮的兴起，传统的生涯观受到了挑战。这是因为从建构主义的视角来看，生涯可被理解为仅仅是主体的经验，是主体建构而成的（Savickas, 2005）。这样，对生涯的理解就有了主客观之分，Blustein, Schultheiss 与 Flum（2004）曾在综合前人研究的基础上，对客观生涯（objective career）和主观生涯（subjective career）进行了分析，认为从客观的角度上讲，生涯就是“个体一生所经历的一系列职业职务”；从主观的角度上讲，生涯概念有着多重含义，它是建立在个体独特的心理体验及文化、社会、历史和经济条件等基础上的。基于这样的角度，有研究者将生涯理解为“适应工作中的任何人以及适应他/她可能从事的一系列工作角色”（Arthur, Lawrence, 1984）；“生涯包括了人们一生的工作和生活，既反映了与工作任务有关的意向性意志，也反映了受生存所驱动的工作”（Blustein, 2001）。上述界定都将生涯根植于社会环境中，反映了生涯是个体自我组织和社会环境交互作用的产物，这样的观点在现有的关于生涯概念的探讨中是非常普遍的（Hall, 1996）。此外，Savickas（2005）认为，从主观的角度来理解生涯的价值就在于其突出了个体在生涯发展中的积极性和能动性，这样的理解也提示生涯咨询工作者应将其注意力直接集中在急速变化的环境中，人们在各种关系中是如何理解其工作的，即人们是怎样在关系中建构其生涯意义的。《加拿大生涯发展咨询师道德规范指导手册》（*Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners Code of Ethics*, 2004 年）中给出的生涯定义就反映出上述思想：生涯就是指由个体一生中所从事的一系列的工作、学习和休闲活动等构成的生活方式；生涯对每一个个体来讲具有独特性和动态性……它还包括个体是怎样协调其有偿工作与无偿工作的，以及生活角色之间的关系。可见，目前学界对生涯的理解多是基于主客观相结合的角度来思考的，正如美国学者 Greenhaus, Callanan 与 Godshalk（2006）所说的，“仅凭客观经历来考察客观事件，并不能提供一种对个人职业生涯的全面、丰富的理解；同样地，完全依靠主观感受和价值观，也不能对某一职业生涯的复杂性作出公正的评判”。因此，二者共同形成了个人职业生涯的基础。

二、当代大学生的生涯发展与现状

现如今，科技的迅速发展、国际化和新经济的出现，使得工作和职业生涯的特性发生了巨大的变化，人们也比在历史上任何一个时刻都更需要应付常常令人困惑不解的各种转变。时代发展所带来的这种快速变化也必然会给当今人们的生涯发展和生涯心理带来诸多影响，其中最为明显的就是对传统心理学关

于人生阶段的划分形成冲击。众所周知,在心理学上,我们一般将人的生命历程划分为:童年期、青少年期、成年期和老年期四个阶段。现在有学者认为(引自刘云彬,2009),人的生命中至少有六个阶段:童年期、青少年期、奥德赛期(odyssey)、成年期、积极的退休期、老年期。所谓“奥德赛期”通常是指在青少年期与成年期之间的尝试、选择、徘徊、游荡;进入高校,或者离开校园;与朋友同居或赖在父母家里;恋爱或者失恋;尝试一份工作或者换另一份工作……其典型特征就是流动、徘徊与漂泊。研究者认为,奥德赛期的出现多是因时代变迁造成的,如他们所面临的工作环境是流动的,高学历不再确保找到工作,职业生涯不再清晰稳定、循序渐进,也不再有权威可靠的生涯规划指导;相反,人生规划的菜单上有大量的选择,很多机会过去闻所未闻。众多研究者认为,这一生命时期值得更广泛的关注,这是因为处在这一时期的人们通常会用更多的时间在学校与工作之间摇摆不定。美国心理学家阿内特(2009)则在青少年期和成人期之间提出了成人初显期(emerging adulthood)的概念,年龄为18~25岁。他认为,随着世界范围内工业的发展及经济的融合,21世纪里成人初显期可能成为全球的普遍现象。阿内特认为,成人初显期和其他人生阶段相比,有五个显著的特征:①这是个体自我同一性的探索时期;②这是一个不稳定的时期,因为初显期的各种探索使得这个时期具有不稳定性;③这是一个自我关注的时期,此阶段他们将精力集中在知识、技能和自我理解上,为成年阶段的生活作准备;④这是一段处于夹层中的时期,既不处于青春期末,也还没有步入成年;⑤存在各种可能的时期,成人初显期充满机遇,未来可能多姿多彩,人生方向更没有完全确定(阿内特,2009)。从奥德赛期和成人初显期的特征描述上,我们可以发现,上述特征在我国当代大学生群体上也有着明显的体现。换言之,当代大学生正处于奥德赛期和成人初显期,在此阶段,他们需要面临许多关于未来生涯发展的重大抉择,如学业、职业、婚姻等,亟待建立自我认同(identity),以作为生涯抉择的依据。

对大学生而言,大学阶段正是他们生涯发展的关键时期,这是因为大学阶段是多数大学生进入职场和社会前的最后一个准备期。如果个体能够把握好这个时期,获得较好的准备,将有助于他/她缩短奥德赛期,顺利度过成人初显期,否则会长时间处于这一时期,始终无法真正“成人”。那么,在这个准备期中,我国大学生生涯发展的现状如何呢?

在我国大学校园里曾流传着这样一段话,比较形象地描述了多数大学生4年的大学生活状况:大一在玩中度过,是和老同学、老乡、现在的同学、寝室朋友等尽情享受高考后的休养时间;大二在关注情感问题中度过;大三在恋爱和彷徨中度过;大四在就业压力中度过。这段话在一定程度上可以反映出部分大学生的大学4年并没有得到很好地利用,4年的准备期中也没有作好准备,这

也是为什么许多大学生在面对考研和就业时不知所措、焦虑、迷茫和痛苦的原因之一。实际上,纵观国内近年有关大学生生涯发展的实证研究发现,我国大学生的生涯发展状况确实不尽如人意,是大学生群体中一个普遍存在的现象。譬如,罗锡莉与张进辅(2008)的研究发现,当前我国大学生普遍出现职业定向不稳定,对职业期望普遍偏高,择业观功利色彩日益浓厚,受物质利益影响严重,怕吃苦,社会责任感淡薄,自我评价不准确,对职业了解存在局限性和片面性,择业技巧、临场心理调节能力欠缺等情况。吴薇(2009)针对上海部分高校大学生的调查则发现,当前大学生职业生涯规划(career planning)过程中存在着生涯规划意识不强、自我认识能力偏弱、社会环境认识有限、参与生涯辅导(career counselling)被动等问题。张益民与高扬(2014)针对海南某高校大学生的调查也发现,现今大学生在职业生涯规划上表现出如下问题:一是缺乏自我认知、职业定位不准确,有部分大学生对自我人格、兴趣爱好、能力、自身优劣等认识不够全面,在职业生涯规划上表现出盲目性和急功近利的缺点;二是缺乏对经济形势、就业机会、国家就业政策等宏观方面的了解,有14.20%的大学生对当前的经济形势不关注、不了解,16.72%的大学生对当前形势下的就业机会不关注、不了解,25.24%的大学生对国家在就业方面的政策不关注、不了解;三是缺乏职业生涯规划,生涯规划的意识薄弱、参与程度较小,有8.52%的大学生对职业生涯规划不重视,65.62%的大学生没有作过职业测评,48.27%的大学生没有作过职业咨询,53.94%的大学生未选修过相关课程。另外,还有众多研究发现,当前我国大学生的职业适应性表现一般(腾玉成,1999;贾晓波,2005;邓碧会,邓维,李兢,2008)。实际上,在现实生活中我国当代大学生生涯发展现状的不理想也为社会所认同,批评当代大学生的声音也屡见于诸多媒体和报刊上。在祖国台湾,人们将当代大学生冠以“草莓族”的称呼,借此来讽刺大学生生长在良好的温室环境,外观漂亮,但不耐磨和碰撞,面对压力容易受伤和放弃;在中国大陆则是“啃老族”现象的蔓延,成为扶不起的“阿斗”。可见,提升大学生的生涯适应力以促使他们在充满变化和困难的生涯道路上更有效地发展已是当前高校教育工作的当务之急。

三、我国大学生生涯辅导的现状

诸多学者认为,现今大学生的生涯发展现状不尽如人意,除去自身因素外,很大一部分原因也与大学生在校期间缺少生涯辅导和生涯规划教育有关。所以,在高校的专业教育体系之外,专门为大学生提供生涯辅导,就成为当代高校教育的一种发展趋势。关于生涯辅导的界定,金树人(2007)认为,生涯辅导就是指由辅导人员结合其专业知识提供一套系统的计划,用来促进个人的生涯发展。相较于职业指导,生涯辅导的内涵与外延更为宽广,它所提供的服务主要

包括以下几个主题：发展生涯决策能力、自我概念，重视生活方式、价值及休闲，强调自由选择与责任承担，重视个别差异，重视对外界变迁的因应。有调查表明，我国高校大学生对生涯辅导的需求甚为殷切。比如，阳浙江与唐建华（2005）在高校职业咨询需求调查研究中发现，对于学校开展职业咨询与就业指导的必要性，72%的学生认为有必要，这一结果说明职业咨询应成为高等教育事业发展不可或缺的组成部分；在职业指导与咨询领域，高校学生对信息的关注是空前的，他们要求信息要及时、多方位、完整、可靠、公开，内容涉及求职技巧、单位信息、行业分析、招聘信息、成功案例、其他高校的就业情况等；关于职业咨询的具体方式，51.26%的学生希望在心理问卷测量的基础上进行个别咨询，个别咨询仅29.03%，团体咨询加问卷测量10.73%，团体咨询9.64%。张金玲（2008）在关于高校学生对职业咨询态度与需求的调查研究中则发现，大学生对职业咨询和职业生涯规划尚不熟悉，他们中间存在巨大的市场需求；大学生缺乏生涯规划的意识、知识和具体操作方法，渴望得到专业机构的帮助；大学生认为开设职业咨询室、举办讲座和开设课程能有效促进职业指导工作，他们迫切需要得到实践经验丰富者的指导以提升自身能力，绝大多数学生认为高校开设职业咨询室很有必要，而且对学生应该免费。

但是，由于我国生涯辅导的开展起步较晚，且因教育制度、官本位文化、社会保障制度，以及传统文化因素的强力作用，实际上，高校生涯辅导的推广与发展羁绊甚多，发展的层次也不高。目前我国高校生涯辅导的开展主要由心理咨询中心和就业指导中心两个彼此独立又相互联系的单位来承担，而两个单位在工作开展的开展上各有侧重，不过在生涯辅导层面上都未给予足够的重视。比如，心理咨询中心的工作内容多集中在心理健康教育上，较少涉及生涯教育；而就业指导中心，大多数还是停留在提供就业信息、传授择业技巧和向用人单位推荐就业等方面，没有形成一个比较系统、全面、持续的职业指导体系，无法对大学生进行科学的生涯辅导，无法帮助他们在未来的生涯选择上少走弯路。尽管，近年来，随着人们对生涯辅导理念的逐步认识，一些高校也开始探索生涯辅导实施的模式，并致力于通过开设生涯规划的课程、聘请专家做讲座、开展生涯规划大赛等形式，将生涯规划贯穿于大学4年的学习生活中，使大学生逐步建立起生涯发展的观念，并形成生涯发展所需要的能力，但因我国大陆地区的生涯辅导才刚刚起步，在很多方面还存在着诸多不足。比如，在生涯辅导理念上仍滞留在传统职业生涯辅导理论上，强调人职匹配，忽视人的能动性和可塑性；在生涯辅导方法上较单一，过于强调生涯测验的使用及传授式的生涯指导，而这两种方法的使用，国外研究者的实验研究已证明，它们实际上对大学生生涯能力的提升作用不大（Kuijpers, Meijers, Gundy, 2011）；在生涯辅导或规划课程的实施上则将其演绎成一门纯理论性知识的讲授课，缺乏必要的可

操作、可供实践的体验性教学。此外,高校在生涯辅导人员的配置上也缺乏专业性人员。譬如,在就业指导这一块上,陈敏(2006)曾对全国23个省(直辖市)的61所高校的就业指导机构进行了“高校学生就业指导师资队伍专业化建设研究”的问卷调查,结果显示:从专职人员技能证书获得情况上看,拥有国家职业指导师高级证书的仅占4.9%、中级证书的占26.2%,有国家心理咨询师中级证书的占6.6%,职业咨询师占4.9%,无证书的有53.8%。遗憾的是,时至今日上述问题仍然存在,如研究者王小飞(2010)在对辽宁省大学生职业生涯教育现状的调研中发现,辽宁省高校大学生在职业生涯教育上存在着职业生涯教育理念缺失,大学生职业生涯规划意识淡薄,师资力量薄弱,专业化程度不高,没有形成系统化、全程化的职业生涯教育体系,大学生职业生涯教育实践性欠缺等问题。张益民与高扬(2014)在针对海南省高校的调查中则发现,高校在大学生生涯规划教育上主要存在两大方面的问题:一是生涯规划课程设置不够规范,表现为课程名称多样、不规范,同一课程的教学大纲不够统一,教师根据自己专长来设计教学内容,随意性较大,职业生涯规划、职业指导课程侧重理论传授而实务教学不足;二是高校对职业生涯规划的高度重视程度不够,表现为对大学生职业生涯规划实际重视程度不够,大学生职业生涯规划机构设置不合理,职业生涯规划教师的授课水平有待提高,一对一的大学生职业咨询与辅导欠缺;等等。由此可见,我国高校的生涯辅导亟待加强和作出改进。

第二节 生涯适应力研究缘起的理论背景

一、由生涯成熟度到生涯适应力的转变

Nevill(1997)曾说过,“一套影响深远而又充满生命力的理论,往往在于它能够随着时代的脉搏与环境变迁而不断地在观点上作扩充与修补,以适应环境变化上的需要”。在生涯领域内,Super生涯理论的发展过程无疑是最佳的诠释与典范。生涯适应力概念的最先提出就是源自Super对其生涯成熟度(career maturity)理论的不断修订。生涯成熟度是Super生涯发展理论的核心概念,于1955年提出,不过,最初是采用“职业成熟度”(vocational maturity)一词,并将其界定为:与年龄阶段相吻合的,在态度和认识上均有所准备,能够应付一系列的职业发展任务,即从明确职业目标、选择、计划、执行确定的目标,到进一步确立自己的生涯发展,再到退休前后的准备(Super, 1955)。后来为Crites所提议的生涯成熟度所替代,视为个人在生涯发展上的速率与程度(Crites, 1974)。10多年后,Super与Knasel(1981)进一步研究认为,从理论角度上讲,成人与青少年之间是存在本质区别的,因为成人已经投入到工作世

界中去,而青少年对工作的体验则是零散的且更多的是预想。这就表明,青少年期生涯发展往往深受社会与个人成熟因素的影响,多呈线性模式发展,离开学校之后的生涯发展将有更多的个别性,在应对生涯发展事件上也有更多的自主性与个人责任的承担。实践证明,生涯成熟度在理解成人生涯发展中的作用很小。为了解决在成人阶段使用生涯成熟度这一术语所引起的问题,Super与Knasel(1981)建议使用生涯适应力这一术语,这个术语提出的主要目的就是针对目前许多人都可能面对的异常的、非成熟的问题。此后,Super, Thomson与Lindeman(1988)进一步分析了使用生涯成熟度的结构来考虑成人的生涯发展不合适的原因,认为决策能力在青少年之后可能不再继续发展,这是因为“与发展性任务之确立、保持或脱离有关的应对态度和能力可能并不随年龄而发生变化”。由此,他们认为,当考察成人职业发展时应使用适应力建构,这是因为适应力的建构突出了个体和环境的交互作用,同时,使人们将注意力从为生涯决策准备的生涯成熟度概念转向为应对不断变化的工作和工作环境作准备的生涯适应力概念,这样具有心理学意义的生涯适应力概念开始替代了生物学意义的生涯成熟度概念。

实际上,生涯成熟度理论在提出之后就一直争论不断,许多学者认为生涯成熟度在概念的建构上存在诸多不足。比如,Raskin(1998)曾以发展心理学对青少年认同状态的看法,与生涯成熟模式对青少年认同状态的看法进行比较,发现两者看法出现矛盾。以Marcia(1964)的自我认同模式来说,他基于“要达成认同就必须经过危机”,以及“认同形成的主要任务是解决职业及意识形态的危机、投入个人的选择,然后形成承诺”这两个假设,以危机(crisis)和定向感(sence of commitment)两个向度来划分自我认同的成功与否,共分为四种认同状态:①自主认同(identity achievement),即已有自己决定的职业目标,并形成稳定的自我认同,故再经历冲突或怀疑的可能性较小;②寻求认同(moratorium identity),即目前正在选择生涯目标或是意识形态等活动的定向,想要下决心却未作出承诺,正处在认同危机中;③他主认同(foreclosure identity),即已对职业目标作出承诺,但是其选择多是采用父母或重要他人的价值,而不是自己经过探索或危机之后所作的选择;④认同混淆(diffusion identity),即不论是否曾经经历过决策时期,个人目前都尚未对意识形态、人际互动等活动形成信念,且不关心这种缺乏承诺的情形,抱持无所谓的态度。从上述四种不同的认同状态的特点来看,“自主认同”及“寻求认同”会比“他主认同”和“认同混淆”来得成熟。但是以生涯成熟模式来说,“自主认同”和“他主认同”的青年,皆有可能会被认为是生涯成熟的。譬如,研究生涯成熟模式的学者Schmitt-Rodermund与Silbereisen(1998)曾指出,“自主认同”及“他主认同”比“寻求认同”及“认同混淆”来得成熟。由此可见,自我认同模式与生涯成

熟模式之间存在概念上的矛盾,故 Vondracek 与 Reitzle (1998) 认为,生涯成熟度在概念的建构上有被讨论的空间。

众所周知,Super 及他的门生从 20 世纪 50 年代到 1994 年 Super 去世的 40 多年间,一直不断地修正他的理论,至 20 世纪 90 年代始,Super 接受了“建构论”的思想,已深切意识到“个人是其经验的组织者”,因此其晚期的生涯发展理论已扬弃个人在与环境互动的历程中被动地发展一组自我概念的看法,而主张个人是主动地建构与理解其经验,并形成其内在现实——能力、兴趣、需求、价值及人格特质等,并据之预测其外在现实中的出路——职业与生活方式的选择(吴芝仪,1999)。此类观点的生涯发展理论亦被称之为“建构取向的生涯理论”(constructivist career theory)。依据这一观点,适应力看上去比成熟是一个更为有用的建构,这是因为适应力蕴含着人与环境之间的互动,个体能够主动地去适应新的或发生改变的环境。Vondracek 与 Reitzle (1998) 曾指出,考虑到来自文化上的挑战,将生涯成熟度转变为生涯适应力是正确的,因为生涯成熟度概念只注意到个人层面及生涯发展阶段,未能包含人与情景互动及文化差异之观点。Watson 与 Stead (2006) 还曾探讨了这一概念在多元文化背景下的潜在使用价值,尤其是它认可个体需要在多层文化和多元文化背景中,包括他们的文化、种族和少数民族背景中去建构他们的生涯发展。另外,当前,生涯心理学面临的一大挑战就是“要概括出在不同背景下的个体,是什么因素使得他们作出有效且成熟的行为,并且是否有这样的一个理论建构能够适用于整个发展阶段、不同生活角色及不同文化背景”(Watson, 2008)。生涯适应力概念的提出可以说是对这一挑战的应答。总之,生涯适应力概念的提出,表明个体能够作出改变以应对挑战,也暗指个体在变化的过程中能够迎接环境背景上的变化而不是指定行为的成熟。这样,将个体对变化的调整的纳入使得早期的生涯发展成熟概念脱离了它的线性根基和可预测的、形式化的发展性任务。Savickas (1997) 曾认为,Super 的生涯发展理论,如果以生涯适应力作为它的核心建构,将会变得更为完整,这一点亦得到 van Vianen, de Pater 与 Preenen (2009) 等学者的认同。既然生涯成熟度概念的建构已经落后于时代,那么就有必要重新评估它的使用价值和如何思考衡量它。

二、由生涯不确定性到生涯适应力的转变

全球化促使世界各国在经济、政治、文化、科技、军事、生活方式、价值观念等多领域和多层次产生了相互联系与影响。这种日新月异的社会发展模式一方面为每一个个体的发展带来多种选择与各种机遇,另一方面也会使每个人的发展具有更多的不确定性,这种趋势对年轻一代的冲击更为剧烈。就我国当前的情况看,据麦可思研究院 2013 年 6 月发布的《2013 年中国大学生就业报

告》(就业蓝皮书)中指出,在2012届全国大学毕业生中,有33%的人在毕业半年内发生过离职,31%的大学毕业生学非所用,动画、法学、生物技术、体育教育、英语等专业从2011年起连续3年入选就业红牌专业,被视为高失业风险型专业(麦可思研究院,2013)。这些就业统计数据从一个侧面体现出,社会的快速发展使很多人本来预想的情况发生了变化,如转换专业、离职、深造后再就业……,可见,不可预测性与不确定性已是生涯发展的本质特征(Bright, Pryor, 2005)。

造成生涯存在不确定状态的原因是多方面的。首先就生涯的主体而言,个体内在心理环境的不断变化是不确定性的根源,无论是发展性的成熟及生涯角色的改变,或是个体的学习经验都使个体一直处于不断改变与再定位的动态中(刘淑慧,1995)。其次,就个体所处的环境而言,快速变化是今日社会的最大特点,“变”成为唯一“不变”的状态,环境的变动限制了个体的信息获取进而影响其认识环境和掌控环境。刘淑慧(1998)曾在台湾大学生生涯观的访谈研究中指出,大部分参与者对不确定的归因主要指向三个方面:一是外在环境多变,超出人力的掌握范围;二是人心多变,将来的想法、期待可能会改变;三是未来不可知,时间带来未知,未知引发不确定。事实上,每个人从自己的生涯经验中都能真实地体验到不确定的存在。如此一来,确定性和可预测性并非生涯辅导的目标,引导来访者以开放的心理系统去适应复杂动态的生涯系统或为正确的辅导路径。台湾学者刘淑慧与朱晓瑜(1999)亦认为,生涯规划之道即是因应不确定性之道。

但是,纵观过去的生涯文献我们会发现,多数生涯理论在教导人们规划生涯的技巧和方法,强调人们透过这些方法建立理想明确的生涯目标,去达成确定的状态,作为实现圆满人生的依据,这在某种程度上也逃避了对不确定性的探讨。特别是传统的生涯决策理论的基本目的就在于选定、确定一个方向,基于这样的目的,大多数的生涯决策理论主要是提供一个“它应该是这么发生”的规范,这也是多数生涯学者所推崇的理性决策模式。这样的理性决策模式影响了后来的许多学者,提出了许多理性决策的方法,如Vroom(1964)的“预期效用理论”(expected utility theory)、Hilton(1962)的“认知失调模式”(cognitive dissonance)、Katz(1966)的“价值中心模式”、Janis与Mann(1977)的“冲突模式”、Gati(1986)的“依序删除模式”(sequential elimination approach)、Peterson, Sampson与Reardon(1991)的“认知取向CASVE模式”、Katz(1993)的“决定分析模式”等(引自刘淑慧,朱晓瑜,1999;陈建丞,2008)。以上模式大致遵循了Krumboltz等(1977)为理性决策模式的特征所写下的“DECIDES”步骤来进行分析的(引自Phillips, 1997):①定义(defining)问题;②建立行动计划(establisishing a plan of action);③澄清价值

(clarifying values); ④确认可供替代的选择 (identifying alternatives); ⑤察知可能的结果 (discovering probable outcomes); ⑥有系统地删除不必要的选择 (eliminating alternatives systematically); ⑦开始行动 (starting action)。然而, 理性生涯决策模式真实地反映了人类的决策行为吗? “DECIDES” 步骤真是达成圆满生涯的必要条件么? 答案是否定的, 因为已有许多学者指出理性决策在现实层面的实践上遭遇了许多限制。

首先, 人类认知上的局限性。从人类生涯决策的真实经验来看, 往往因为我们能力的不足、时间的压迫, 导致在汲取、理解、甚至掌握环境中所透露的复杂信息时, 多少会受到限制, 所以我们总是无法充分理性地去处理所有的问题。Bazerman (1990) 曾指出, 个体在评估事件的过程与结果时, 常会依赖个体的偏好, 导致其选择性地觉知事件, 最终使得决定往往脱离了理性的思维而产生了诸多认知上的错误。其次, 在信息的掌握上很难做到全面。Gelatt (1962) 主张, 掌握信息是作决定者采取行动的燃料, 也是个体在生涯不确定的氛围之下, 将决定转化为行动的前提, 但是当我们在作决策时, 往往受制于各种因素, 信息的正确性与完整性常常大打折扣, 这无疑会使理性决策陷入困境。再次, 理性决策并非目标设定的唯一方法。理性决策固然有其价值, 但不是生涯决策的唯一方法, 也不是最好的方法。有针对大学生的调查显示: 理性型或直觉型决策者的职业成熟度或完成职业抉择任务的能力其实并没有显著差异 (Phillips, Strohmer, 1982; Phillips, Pazienza, Walsh, 1984)。一项实验研究也证实: 使用直觉和使用理性的两种决策技巧都具有提升职业成熟度和职业选择明确度的功效 (Rubinton, 1980)。另外, Mau 与 Jepsen (1992) 在比较依序删除策略和主观预期效应策略两种理性决策策略的实验研究中发现, 非理性决策者接受任何一种理性决策训练课程都无法得到显著效果, 而理性型决策者却可以在不同理性决策训练课程中得到不同程度的效果。这说明, 理性决策绝对不是唯一的生涯目标设定方式, 更不是适用于每一个人的方式。最后, 步步为营的计划取向也并非是追求圆满生涯的唯一方法。刘淑慧 (1996) 的研究中曾提出两种截然不同的取向: 积极求取和坦然随缘。前者关心的是如何按部就班地规划与追求特定目标, 后者关心的是如何从容应变、随遇而安。每一种取向的人都相信自己的目标实现方法可以带来满足和愉快。因此, 在理性生涯决策者强力推荐的计划取向之外, 显然还存在另外的圆满生涯之道。因此, 再用“成熟度”的概念来理解个体的生涯发展及强调采取“理性”策略来作决定, 似乎都束缚或窄化了个体具有无限可能性的生涯。

为了呼应当下“生涯不确定的社会现实”, 许多学者重新对过去的生涯理论进行审视并作出修正以适应今天这一复杂变化的世界, 如生涯决策领域里 Gelatt (1989) 的“积极不确定论” (positive uncertainty)、Mitchell, Levin 与 Krum-