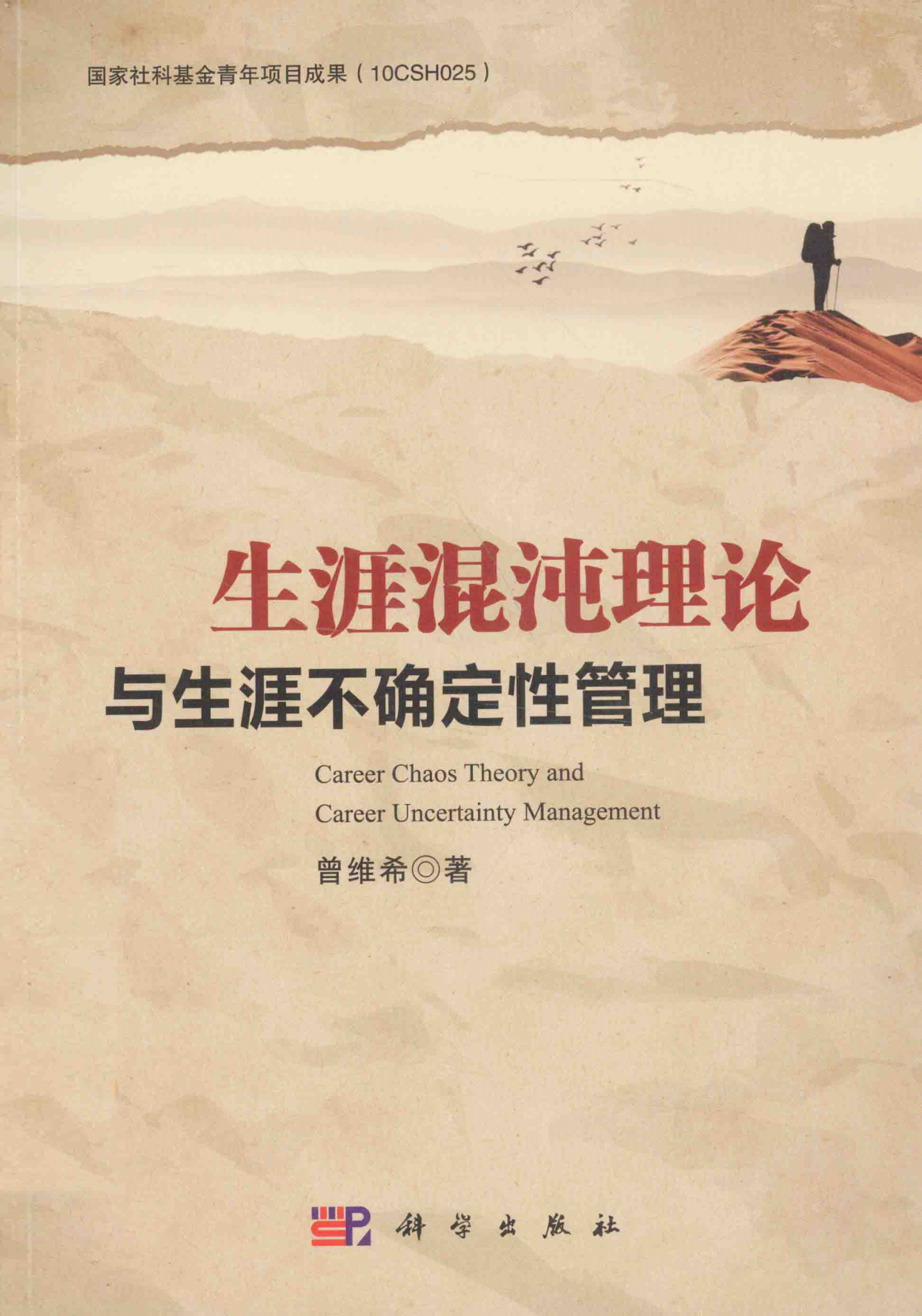


国家社科基金青年项目成果 (10CSH025)



生涯混沌理论 与生涯不确定性管理

Career Chaos Theory and
Career Uncertainty Management

曾维希◎著



科学出版社

国家社科基金青年项目成果（10CSH025）

生涯混沌理论与生涯不确定性管理

曾维希 著

科学出版社

北 京

内 容 简 介

本书融合心理学、社会学和管理学的视角,以生涯混沌理论为指导,从个体心理、社会资本、组织行为、公共政策和生涯教育等层面,全方位分析了当代青年在不确定性上升的生涯发展进程中的适应困难;构建了生涯不确定感的多维度成因模型和应对体系,对增进当代青年的生涯适应力有较高的参考价值。

本书适合从事职业心理学、人力资源管理和生涯咨询与辅导的理论研究者和实务工作者阅读,也可作为本科或研究生阶段的职业生涯辅导课程或创新创业课程的教学参考用书。

图书在版编目(CIP)数据

生涯混沌理论与生涯不确定性管理/曾维希著. —北京:科学出版社,2015.4
ISBN 978-7-03-043935-2

I. ①生… II. ①曾… III. ①职业选择—青年读物 IV. ①C913.2-49

中国版本图书馆CIP数据核字(2015)第055643号

责任编辑:李小锐 杨 岭/责任校对:李晶晶

责任印制:余少力/封面设计:墨创文化

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>

成都创新包装印刷厂印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2015年4月第一版 开本:B5(720×1000)

2015年4月第一次印刷 印张:12.75

字数:250 000

定价:69.00元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

前言

生涯混沌理论从非线性科学的视角深刻揭示了生涯发展的不确定性本质。面对生涯发展的不确定性，当代青年普遍体验到强烈的不确定感；这种不确定感围绕人生发展中的重要任务而展开，表现为职业选择困难、生涯适应不良、人生意义缺失等形态，整体上表现出一个时代、一个群体的焦虑和彷徨。本书是国家社科基金青年项目“生涯混沌理论在中国的发展及应用研究”的最终成果。该研究将当代青年普遍体验到的生涯不确定感作为研究内容，从生涯混沌理论的视角审视生涯不确定感的成因，并开发本土化的辅导和管理策略。

本书内容紧紧围绕以下八个方面展开：第一，生涯研究的基本范畴和相关理论。本书第一章系统梳理了国内外生涯研究领域的重要文献、重要概念和重要理论，总结了当前生涯研究的四大基本范畴。第二，生涯混沌理论的精髓实质。本书第二章分析了国外学者提出的生涯混沌理论的基本思想，提炼出该理论蕴含的生涯发展的11个非线性特征，如自创生、开放与交换、置身于网络、分形、有序与混沌之间的转换、寻找最适状态、非线性动力、初值敏感性、吸引子的制约、奇异吸引子与机遇涌现、精神性的作用，并在此基础上指出了生涯辅导理念应该实现的五个转变。第三，生涯不确定感的表现形式。本书第一章第三节呈现了一项扎根研究的结果，该研究指出了生涯不确定感的3个影响因素、5种表现形式和6种应对方式。另外，本书第三章编制了生涯不确定感评估量表，该量表有较高的信度和效度，可以测量4种生涯不确定感的表现形态。第四，生涯不确定感的个体层面的成因和应对。本书第四章首先编制了非理性生涯信念评估量表，该量表可以测量13种非理性生涯信念；接着从积极心理取向的视角，分析了应对生涯不确定感的3种适应性特质。在此基础上，本书第五章还详细介绍了基于生涯混沌理论的生涯咨询和辅导的基本理念和技术手段。第五，生涯不确定感的社会资本层面的成因与应对。本书第六章介绍了大学生择业的社会生态模型，揭示社会环境因素对生涯发展的影响，并采用质性研究取向，通过深度个案访谈描述了当事人的生涯发展如何受人际关系网络的影响，分析了社会资本如何影响当代青年的就业机会和就业质量，指出了社会资本的优化管理措施。第六，生涯不确定感的组织管理层面的成因与应对。本书第七章分析了导师制、新员工入职培训、员工援助计划、员工职业生涯辅导、轮岗与进修、绩效考核、H形晋升路径等组织管理措施对新员工组织社会化过程、职业倦怠、离职倾向、组织承诺和工作满

意度的影响,并提出了应对企事业单位员工的职业倦怠和枯竭感的生涯援助方案。第七,生涯不确定感的公共政策层面的成因和应对。本书第八章采用政策分析、典型案例等分析等方式探讨了社会管理和就业政策对个体的生涯发展带来的巨大影响,指出了目前大学生就业促进政策存在的问题和改进思路,并呼吁社会管理者应该为社会成员提供更完善的兜底保险,以降低社会成员因缺乏生涯确定感而产生的过度焦虑。第八,生涯不确定感的教育层面的成因与应对。本书第九章探讨了生涯教育的本质,生涯教育对生涯探索意识、生涯适应能力的影响。通过借鉴国外生涯教育的经验,提出了如何在我国开展生涯教育的建议。总之,本书从不同的学科视角和研究层面分析了生涯不确定感的成因,并以生涯混沌理论为指导提出了相应的应对策略,对增进当代青年的生涯适应力有一定的参考价值。

本书的出版得到了张进辅教授的悉心指导,得到了汤志伟教授、李媛教授、刘智勇教授和杨明老师的热心帮助,还得到了家人的全力支持,在此深表感谢。另外,本书的顺利出版还离不开科学出版社各位编辑同志的全心投入,他们的细心和敬业精神让我佩服。在本书撰写过程中,笔者参阅或直接引用了国内外大量的文献资料,在此谨向原作者表示诚挚的谢意,未能注明或有个别遗漏的,也请原作者谅解。由于笔者的经验和水平所限,书中难免有诸多不足之处,敬祈专家学者和广大读者批评指正。

曾维希

2015年1月

目 录

第一章 生涯研究概述	1
第一节 生涯内涵辨析	1
一、翻译上的由来	1
二、舒波的定义	2
三、西方人的生涯观与中国人的命运观	4
第二节 生涯研究的基本范畴和传统范式	5
一、生涯研究的历史回顾	5
二、生涯研究的基本范畴	6
三、几种传统的生涯理论	9
第三节 生涯混沌理论与生涯不确定感研究	13
一、生涯不确定感的扎根研究	13
二、生涯混沌理论的基本观点	16
三、生涯混沌理论在中国的发展及应用研究	19
第二章 透视生涯发展的混沌本质	23
第一节 机缘巧合与机缘学习理论	23
一、生活中的机缘巧合	23
二、复杂的影响因素	25
三、四个基本的命题	29
四、咨询师的具体操作	32
第二节 生涯转换与同时性现象	34
一、生涯转换与生涯模式	34
二、生涯转换的心理历程	35
三、生涯转换中的同时性现象	37
第三节 人生设计：21 世纪的生涯建构范式	39
一、人生设计范式的五个转变	40
二、人生设计范式的四个特征	42
三、人生设计范式的四个目标	42
第三章 生涯不确定感的四相评估模型	46
第一节 生涯发展形态的三种分析思路	46

一、自我同一性与生涯同一性	46
二、生涯认知的分化性和整合性	48
三、生涯发展的原发性与继发性影响因素	49
第二节 生涯不确定感的四相评估量表的开发	52
一、四相评估量表的开发思路	52
二、四相评估量表的开发过程	53
三、方格技术与四相评估量表的效度验证	58
第三节 生涯不确定感的特点分析	64
一、生涯不确定感的总体特征分析	64
二、生涯不确定感的个体差异分析	67
三、生涯不确定感与其他变量的相关分析	70
第四章 生涯不确定感的个体心理层面的成因	72
第一节 13 种典型的非理性生涯信念	72
一、非理性生涯信念概述	72
二、非理性生涯信念量表的开发	73
三、非理性生涯信念的特点分析	82
四、非理性生涯信念的干预	85
第二节 生涯适应力与生涯成功	88
一、生涯成功的影响因素：一项元分析研究	88
二、生涯适应力的内涵与功能	91
三、促进生涯成功的典型人格特质	92
第五章 生涯混沌理论指导下的生涯辅导技术	99
第一节 生涯辅导的基本思路	99
一、生涯辅导服务的常见形式	99
二、心理干预的四象限模型	101
三、生涯不确定感的干预思路	102
第二节 生涯混沌理论指导下的辅导技术	103
一、生涯混沌理论带来生涯辅导理念的变革	103
二、三种新兴的生涯辅导技术	104
三、金树人的 C-U-C 生涯辅导模式	111
四、帮助来访者“把握机遇”的辅导技术	113
第六章 生涯不确定感的社会资本层面的成因与应对	115
第一节 社会资本对就业机会和就业质量的影响	115
一、择业的社会生态模型：发展平台的重要性	115

二、社会关系网络影响就业机会	118
三、网络特性影响就业质量	119
第二节 社会资本的优化管理措施	120
一、社会资本的内部投资——个人应该做什么	120
二、社会资本的外部投资——政府和民间组织的介入	124
第七章 生涯不确定感的组织管理层面的成因与应对	126
第一节 组织内员工生涯发展存在的问题	126
一、新员工的组织社会化与新员工适应困难	126
二、职业倦怠与职业生涯高原现象	128
三、混沌理论与职业生涯高原的干预	130
第二节 员工职业生涯管理的常见措施	132
一、新员工入职培训与导师制	132
二、发展通道的设计与轮岗进修	136
三、员工援助计划	137
第三节 生涯管理对员工生涯发展的影响：典型案例研究	139
一、研究背景与问题的提出	139
二、C 公司职员的工作压力成因分析	141
三、优化企业员工压力管理的对策建议	144
第八章 生涯不确定感的公共政策层面的成因与应对	150
第一节 就业促进政策的比较分析	150
一、就业促进政策的制定背景	150
二、从调节需求入手制定政策	152
三、从调节供给入手制定政策	153
四、从改善供需匹配入手制定政策	156
第二节 就业促进政策的完善途径	159
一、就业促进政策对生涯发展的影响	159
二、基于蚁族现象分析就业促进政策	160
三、就业促进政策存在的问题与改进的思路	163
第九章 生涯不确定感的教育层面的成因与应对	166
第一节 什么是生涯教育	166
一、传统教育模式的弊端	166
二、生涯教育的内涵	168
三、创新创业教育的典型案例研究	169
第二节 生涯教育的特性	173

第一章 生涯研究概述

近 30 年来,伴随着科技发展、全球经济一体化和多元价值观的冲击,人们的生活形态也发生了显著变化。从社会职业层面来看,随着科技的狂飙突进,各种新兴职业如雨后春笋般涌现与更替,个体选择职业的自由度大幅提高,职业转换变得十分平常。从个体心理层面来看,随着自我意识的发展,以及个体差异被人们逐渐认识与接纳,人们开始更多地“以我为中心”审视工作的价值,自主选择安身立命之所。在这样一个激流勇进的时代,个人毫无疑问地获得了更多的人生拓展空间,拥有更多的选择机会。但是,自由选择的同时也意味着责任自担。人们所面临的风险、挑战及压力也是前所未有的巨大,迷茫与挫折、忐忑与焦虑也接踵而至。这是一个缺少确定感的时代。为了呼应这样一个时代变迁,一个融合了职业心理学、社会心理学及人力资源管理等研究方向的知识领域卓然成型,这就是生涯(career)研究(黄天中,1995)。

第一节 生涯内涵辨析

一、翻译上的由来

生涯研究主要从属于社会心理学和职业心理学的研究范畴,当然,劳动经济学、人力资源管理及青年心理学等学科分支也会或多或少介入这一研究领域。要讲清什么是生涯研究,先得了解“生涯”这个词的内涵。“生涯”是由“career”这个英文单词翻译过来的,常见的翻译还有“职业生涯”“生计”“前程”“事业”“志业”等(金树人,2007)。其中,“职业生涯”这种译法最常见,而后面四种译法可见于我国台湾某些学者的文献中。不同的译法不只是因为用词的偏好差异,它往往反映了译者在把握“career”的内涵时,侧重点有所不同。

与“career”意思相近的英语词汇至少有几个:job、occupation、profession 和 vocation。这组近义词都与“职业”或“工作”有关,但每个词汇都有其特殊的内涵:“job”一词往往带有贬义色彩,常用来指代零杂的、费劲的工作,或者是为了挣口饭钱不得不做的工作。在工业革命初期的英国,因圈地运动而失地的农民被迫转变成工人,这些人处于背井离乡的状态,思乡心切,对工作有埋怨情绪,就将自己的劳作称为“job”。随着工作的稳定性和专业分化性提高,个体逐

渐在某个劳动岗位上安定下来,有了一份长期的工作,这就是“*occupation*”。“*occupation*”是指一个人赖以挣得生活来源的手艺、行业、职业或其他手段。它的字面意思是“占有”或“占据”,其含义可能包括两方面:一方面是劳动者占有某个职位,好比“一个萝卜一个坑”;另一方面可能是劳动者被这个职位上的事务占据了,不得自由了。从后一层意思来讲,有不得不为之和不情愿的意味,即是为了生计而奔忙。“*profession*”过去指的是需要接受过高等教育并富有创造力的人方能获得的职位,比如律师、医生、神父这三类在西方社会有较高专业地位的职业。现在也泛指需要经过长期的系统训练、技能要求高并有相当社会地位的其他谋生途径(潘林,1995)。可以说,“*profession*”强调的是职业背后的专业技能和高的社会声望。在西方文化背景下,“*vocation*”是指源于神的召唤(*calling*)、强调自我奉献和个人满怀使命感而从事的职业。这个词的褒义色彩很重,可翻译为“天职”或“志业”。

从字源看,“*career*”来自罗马字“*via carraria*”及拉丁字“*carrus*”,两者均指古代的战车。在西方人的观念中,“*career*”一词如同在马场上驰骋竞技,隐含有探索未知、冒险、克服困难的精神(金树人,2007)。按《牛津高阶英汉双解词典》的解释,“*career*”大致有以下含义:①作名词,意为“*profession or occupation with opportunities for advancement or promotion*”,表示某种可以逐级上升的专业或职业发展序列;②作名词,意为“*progress through life*”,表示人生的发展历程;③作定语,用以形容某种专职的、稳定的职业状态,如“*a career diplomat*”(职业外交家);④作动词,意为“*move about quickly and often dangerously*”,表示全速前进或猛冲的意思。由此可见,“*career*”的含义围绕“职业”展开,但又突破了“职业”的范畴。相比于前面四个词汇,“*career*”蕴含了更多的动态性和历程性的含义。

相比较而言,“生计”这种翻译可能更适合“*job*”或“*occupation*”,因为这两个单词都强调谋生,表示为了生存不得不做的工作;“前程”和“事业”这种翻译更适合“*profession*”,表示为了体面的生活、更好的发展而从事的工作;“志业”这种翻译显然更适合“*vocation*”,表示为了履行使命、自我实现、自我升华而从事的工作。单从词义上比较,“*career*”是一个比较中性的词汇,不像其他几个词都带有一定的感情色彩,而且它包含时间维度,即强调发展的历程,因此,其相对较好的翻译应该是“职业生涯”。但是,从研究者的角度看,“*career*”的最佳翻译并不是“职业生涯”,因为,西方研究者心目中的“*career*”并不仅局限于职业。

二、舒波的定义

迄今为止,西方研究者普遍接受生涯研究领域的著名学者舒波给出的“*career*”的定义(Super, 1976):“它是人生中各种事务连续发展的历程;包括从青春期开

始到退休之后，一连串有酬或无酬的职位的综合；它整合了人的一生中依序发展的各种职业和生活角色，这些角色包括工作者、子女、学生、休闲者、公民和持家者；每个人的生涯具有独特的自我发展形态。”舒波还用生涯彩虹图对这个概念进行了形象的诠释，如图 1-1 所示。在个人内在因素和外部环境因素的共同驱动下，人的一生如同一幅从左到右徐徐展开（或绘制）的彩虹图，每个发展阶段都有几种独特的生活角色组成的生活空间。其中，工作者、子女、学生、休闲者、公民和持家者这六种典型的生活角色各自的起止点不同，冷暖色调不同，宽窄地位不同，其间的波折间断也不同，给我们以五味杂陈、跌宕起伏的感受。对于大多数人来讲，工作者的角色是生活空间中最浓墨重彩的一笔，对另一些人来说，持家者的角色可能是最厚重的一笔。由此可见，西方研究者心目中的“career”有以下属性：①是一个多角色整合的生活空间，并不单单指工作世界；②是一个连续演进的人生历程，并不特指某种静止的工作或生活状态；③是一种五味杂陈的工作与生活体验，囊括了求生的艰辛，求成的干劲和求美的奉献与执著。总之，它反映了动态发展的人生演变形态与历程。

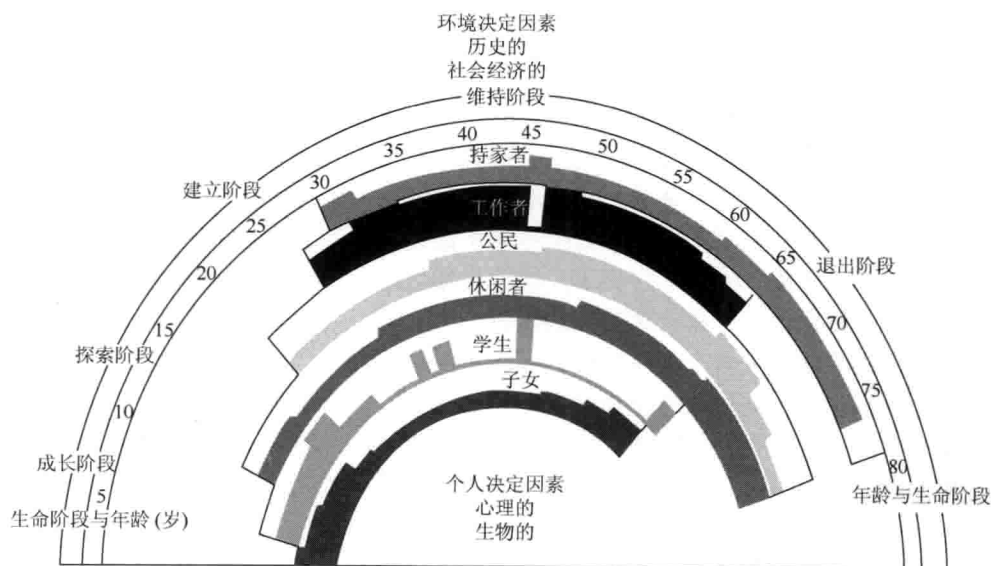


图 1-1 生涯彩虹图：生活空间的六种角色（Super, 1984）

在研究的语境下，笔者认为“生涯”一词是对“career”的最佳翻译，原因如下：①“生涯”不仅可以指职业生涯，还可以指学习生涯、持家生涯等，它可以包容“career”所指的各种生活角色，而“职业生涯”给人的感觉是只强调工作者的角色；②“生涯”一词包含时间维度，它和“career”蕴含的时间进程和动态特

征是一致的；③“生涯”是一个中性的词汇，它不像“生计”“前程”“事业”“志业”在形容某种工作或职业时带有明显的情绪偏向，这种中性的取向反而可以包容各种各样的职业或生活体验。当然，“生涯”与“职业生涯”这两种译法在某些情景下具有同一性。例如，如果生涯研究聚焦于当事人的职业意识、职业选择、职业适应和职业转换等议题，这时关于“career”的研究主要就是职业生涯研究。由于对大多数人来说工作者的角色是一个核心的生活角色，目前关于“career”的研究大多数可以归入职业生涯研究的范畴。但是，如果研究的视角聚焦于当事人如何透视人生发展，如何认识和把握不同的生活角色，如何形成独特的人生发展模式和价值取向，这时关于“career”的研究就只能是生涯研究了。生涯与职业生涯是包含与被包含的关系，本书基于实际需要，大多数时候将“career”译作“生涯”，有时也会使用“职业生涯”这种译法。

三、西方人的生涯观与中国人的命运观

金树人（2007）指出，西方人的生涯观与中国人的命运观可能具有较高的契合性。什么是命运呢？《现代汉语词典》对“命运”的解释如下：①比喻发展变化的趋势。②指生死、贫富、贵贱等一切人生际遇（迷信的人认为是生来注定不可更改的）。这里的“一切际遇”主要是指升学、就业、官运、财运、婚姻、子嗣、六亲、健康、寿夭、灾变等方面的人生内容，涵盖了一个人一生中可能会循序经历的主要生活角色和悲喜体验。稍作对比即可发现，舒波的生涯彩虹图所呈现的六种典型生活角色正是“命运”这个概念所涵盖的大部分生活内容；而且，中国人的“修身、齐家、治国、平天下”的人生修炼路径也至少对应着生涯彩虹图中的学习者、持家者、工作者和公民的角色。

著名人类学研究者李亦园也提到（柯永河，1993）：“一部分中国人相信，个人的命运是由自己的生辰八字所决定，每个人都有其特殊的命；不但人有命，世界也有它的命，世界的命如果和某个人的命形成和谐的关系，该人就会有好运气，如果两者的关系不和谐，个人就会有歹运。”这种观念其实在一定程度上与西方生涯研究者提出的“人职匹配”“个人与组织匹配”的观点是吻合的。

西方学者对生涯彩虹图的形成过程持两种观点：一种观点认为，生涯彩虹图是一个逐渐展开的过程，也就是说人一出生就带来了一幅卷起来的、完全画好的生涯彩虹图，以后的人生不过是展开画卷的进程而已；另一种观点则认为，生涯彩虹图是“渐成的”，即每个人都在边走边画，直至生命结束才完成一生的生涯彩虹图。这种观点之争同样存在于中国人的命运观之中：有的人认为“天命难违”，人只能顺着命运的脚步前行；还有的人则认为“人定胜天”“我就是命运的主宰”。无论是中国人还是西方人，其实在生涯实践中都能较好地“命定”和“自定”、

“天性”和“教养”之争辩证地统一起来。

综上所述，中国人的命运观和西方人的生涯观可能获得同等效果的文化心理反应。然而，两者还是有差别的，其中最大的差别表现在对诸多生活角色的重要性排位上。西方人的工具主义或专业主义取向使得他们将工作者的角色置于生涯概念的核心位置。而在中国文化背景下，学生、子女、持家者、工作者等诸多生活角色往往具有同等重要的位置，不同生活角色之间的平衡、协调和融合极为重要。正如著名社会学家金耀基（1979）所说：“中国人缺少一种‘理性的专业化’心理，或缺少一种帕森斯所说的‘工具取向’，绝对地走上了反专业化的道路，其结果是形成了一种高度的‘混合’现象……，严几道尝言：‘中国帝王下至守宰，皆以其身兼天地君亲师之重责’。用社会学的词语来说，每个‘角色’都是高度‘功能普化的’……”这也再次表明，在中国文化背景下，“career”的更好翻译不是“职业生涯”而是“生涯”。“生涯”一词能更好地描述中国文化中高度融合的生活角色和人生形态。

第二节 生涯研究的基本范畴和传统范式

一、生涯研究的历史回顾

（一）帕森斯的贡献

生涯研究最初源于职业指导活动。1870 年到 1900 年，美国快速地推进工业化进程，大量工作岗位需要招募合格的劳动者，同时数量庞大的移民蜂拥而至，如何获得就业信息，如何选好一份工作，如何在美国社会立足成为当时民众的迫切需要。1908 年，美国工程师弗兰克·帕森斯顺应这一社会需求，成立了波士顿职业局（Boston vocation Bureau），其功能类似于现在的职业介绍所。这是世界上第一个专业化的职业指导机构，也开了专业化的生涯辅导的先河。帕森斯曾经在一次演讲中详细说明了自己如何以系统的步骤，指导了大约 80 名前来职业局求助的求职者，同时在他的第一本职业指导专著《选择职业》一书中介绍了这一职业指导步骤，这就是经典的“知己、知彼、匹配”三步走的职业指导思路：①“知己”，就是要清清楚楚地了解自己的能力倾向、兴趣、性格等个人特质，以及自身拥有的资源及局限性，这需要借助于专业的心理评估工具；②“知彼”就是要清楚地知道各项工作的基本活动内容、对劳动者的素质要求，以及发展前景和就业机会等，这需要查看岗位说明书，广泛深入地了解职场信息；③“匹配”就是基于以上情报作出人-职匹配的判断，为工作者和工作岗位牵线搭桥。

帕森斯的职业指导运动促进了心理测验的应用和开发。1917 年，为招募新兵

而设计的第一个团体智力测验“陆军甲种量表”面世；稍后，为不识字的新兵量身订制的非言语测验“陆军乙种量表”也被开发出来，这是心理测验用于职业资格筛选的一次重大尝试。1927年，美国斯坦福大学的斯特朗（E.K.Strong）发表了世界上第一个兴趣测验，即斯特朗职业兴趣量表；1928年，霍尔（Clark L.Hall）发布了特殊能力倾向测验；再后来一些著名的职业心理测验相继出现，如一般能力倾向成套测验（general aptitude test battery, GATB）、自我指导探索系统（self-directed search, SDS）等。心理测验的不断发展为职业指导提供了有效的测评工具，也使得帕森斯的标准职业指导步骤越来越具有操作性。到目前为止，不少生涯辅导活动仍然遵循着帕森斯的这一经典步骤。

（二）从“职业指导”到“生涯辅导”

帕森斯的职业指导活动以提供信息、牵线搭桥为主要内容，为求职者和招募者搭建了信息交流平台，从而在一定程度上取得了成功。但是，随着职业指导的深入，求职者的关注点不再停留在“如何找一份工作”上，一些新的需求逐渐产生，如“如何适应现在的岗位”“如何应对组织变革”“是否需要以及怎么转换工作”，甚至“如何过一种充实的人生”……这些问题远不是帕森斯的三步骤职业指导系统所能解决的。1950年，传统的职业指导思路受到了极大的挑战，美国国家职业指导协会主席霍布克宣称“传统的观点正在粉碎中”；1951年舒波建议国家职业指导协会将1937年开始使用的职业指导概念——“帮助个人选择职业，做好准备、进入正式职业的过程”，改成“帮助个人将自己与工作角色发展成一个统整的形态，让它在现实中经受考验，并在与现实的互动过程中达至适应，最终使个体对自己与社会生活感到满意的过程”。舒波的这个新定义，使职业指导超越了静态的“人-职”匹配，考虑了职业活动与个人其他生活角色的有机结合，强调生涯发展是一个整合的动态的适应过程。20世纪60年代，职业指导强调要做自由明智的选择，设定生活目标，而不仅仅是职业目标。20世纪70年代，“生涯辅导（career counseling）”这个名词出现在专业文献上的次数，几乎与“职业指导（vocational guidance）”不相上下。到20世纪80年代，生涯辅导概念几乎占据主流地位。正如金树人所说：“这种名词术语的嬗变，不只是语意上的更替，更是显现出理论上的‘范式变革’。”

二、生涯研究的基本范畴

在国际上，至少有四本学术期刊专门发表与职业心理行为研究以及与生涯发展研究相关的学术论文，这四种期刊分别是：《职业行为》（*Journal of Vocational Behavior*）、《生涯评估》（*Journal of Career Assessment*）、《生涯发展》（*Journal of*

Career Development)、《生涯发展季刊》(The Career Development Quarterly)。Nilsson (2007) 搜集了 1970~2004 年发表于以上四大刊物的 326 篇具有代表性文章,并对这些论文进行了全面的内容分析,归纳出了 29 个细类研究主题,笔者进一步将这 29 个细类研究主题归纳成四大主题(表 1-1),分别是:①个体职业心理与生涯决策研究;②生涯转换与生涯适应研究;③生涯理论的构建与生涯辅导技术的开发;④社会环境对生涯发展的影响,以及生涯发展的文化差异研究。生涯研究的目的是要建构生涯理论、发展生涯辅导技术,为个体的生涯发展提供切实有效的指导。

表 1-1 生涯研究的基本范畴 (Nilsson, 2007)

基本范畴	研究内容	出现频次	百分比/%
个体职业心理 生涯决策 (30.40%)	职业满意度、职业价值观	76	7.68
	职业兴趣、理想、抱负	71	7.17
	职业自我效能感	68	6.87
	职业决策研究	53	5.35
	工作环境与人-职匹配	21	2.12
	职业能力倾向	12	1.21
生涯转换 生涯适应 (27.37%)	生涯发展的路径和形态	65	6.57
	主业与副业	54	5.45
	职业承诺与工作流动	39	3.94
	生涯转换与过渡(毕业、初入职场、退休)	32	3.23
	职业心理适应(职业压力、职业高原、职业倦怠)	30	3.03
	工作-家庭平衡	17	1.72
	特殊人群的生涯适应问题(智障、残疾人士)	12	1.21
	管理人员的生涯发展问题	8	0.81
	失业	6	0.61
	工伤等职业危害问题	3	0.3
	工资报酬	3	0.3
	工作之外的休闲活动	2	0.2
理论建构 应用技术 (21.61%)	生涯辅导的实施流程	63	6.36
	生涯理论或模型的构建	61	6.16
	心理测量工具的开发	40	4.04
	生涯辅导运动的发展历史	27	2.73
	职业技能培训	23	2.32
社会环境 文化差异 (20.61%)	与特定文化、国家、人种有关的生涯议题	116	11.72
	生涯角色中的两性差异	43	4.34
	影响生涯发展的其他因素(出生顺序、社会资本)	18	1.82
	人口学变量与生涯发展	12	1.21
	父母对子女生涯发展的影响	9	0.91
	人际支持、社会比较对生涯发展的影响	6	0.61
合计		990	100

生涯辅导有三个层面的工作内容：一是提供全面的生涯决策参考信息，包括关于“自我”的信息和外部发展环境的信息，这是传统的职业指导活动做得比较好的地方；二是传受理性的生涯决策技能；三是培养生涯应变的意识和心理调适的能力，从而提升当事人的生涯适应力和主观幸福感。传统的职业指导大都以“帮助个人选择职业”为主要的作品内容，而当下的生涯辅导则进一步扩张了职业指导的领域，特别强调以下六个方面的内容。

(1) 开发高效度的心理测量工具，客观地反映个体差异。借助科学的测评手段，让当事人了解其所能所好、优势劣势，从而扬长避短、理性决策、各尽所长、各从其志。目前，学术界已开发出多种职业心理测评工具，如职业兴趣测验、职业能力倾向测验、职业人格测验、职业价值观测验等，这些工具得到了广泛的应用，促进了当事人的自我了解和职业探索。

(2) 发展积极的自我概念。自我概念指“个人对自己多方面知觉的总和；其中包括个人对自己性格、能力、兴趣、欲望的了解，对自我与他人、与环境的关系的知觉，对自己处理事务的经验总结，以及对生活目标的认识和评价等”（张春兴，1989）。生涯发展是人一生中连续不断的“位移”的总和。传统的职业指导给当事人的印象是“我就是心理测验测到的我”。生涯辅导将自我概念视为一个不断完善的历程，引导当事人不能停留在当下“我是谁（being）”上，转而鼓励当事人不断自我探索，最终“成为你自己（becoming）”。

(3) 培养作出理性的生涯决策的能力。存在主义哲学家萨特曾说：“我们的决定，决定了我们。”人一生当中会遭遇各类生涯抉择，如何理性抉择就成了生涯辅导关心的主题。设想一位在我国教育体系中成长的学子，初中毕业即面临第一个生涯抉择：选择报考高中、中职，或者就业？高中毕业，又面临升大学、选择专业或就业等抉择。大学顺利毕业后，寻找第一份工作、考研、出国留学等又是一连串需要仔细斟酌的抉择。生涯决策困难是一种普遍存在的现象。因此，生涯辅导的重要工作，还在于协助个人发展生涯抉择的能力，帮助个人在面对不同的生涯决策点时，能搜集、过滤、运用各种相关资料，作出最恰当的决定。

(4) 培养承担责任和风险的意识。帮助当事人提升生涯决策能力的目的就是要促进独立判断，而不是代为抉择。中国传统社会中，“成家”和“立业”这两类重大的选择是不太自由的，而今，这两类选择的自由度陡然加大，自由选择也意味着责任与风险自担。生涯辅导遵循“个人是其生涯的塑造者”的理念，所提供的辅导干预在于增强当事人的自我能量、理性分析的能力、对环境的操控性和适应性，以及敢于承担责任和敢冒风险的意识 and 能力。

(5) 培养个人独特的生活方式和价值取向。生涯选择实质上就是一种生活方式的选择，它糅合了学习、工作与休闲活动，反映出不同的人生观和个人价值取向。传统的职业指导显然将个人独特的生活方式割裂开了，只看到工作，未见休

闲，而生涯辅导将休闲视为生涯当中与教育、职业不可分割的部分，宛如一幅画中留白的部分正显出全画的意境之所在。

(6) 培养生涯应变意识和心理调适的能力。“生涯之学，即应变之学”。当今社会发展的节奏加快，职业的种类、数量、内涵、收益、社会声望、对个人素质的要求不断更新。世事难料，人必有应对之方。对于生涯发展中的不可测因素，需要有心理准备和容忍度。生涯辅导的重要课题，在于使当事人面对这种变动不居的生涯特性，培养动态应对的意识和应变的能力。个人必须未雨绸缪地学习日后进入社会需要的知识、价值和技能，进入社会之后，也要不断学习新观念、新技能，以充实个人掌控和适应环境的能力。另外，在生涯发展的过程中，个体对各种生活角色的体验，大致都会经历以下心理状态：陌生、好奇、冲突、焦虑、适应、投入、倦怠、枯竭、退缩、转换……生涯研究很重要的一个方面是要清楚了解当事人的生涯发展状态，从而制订出符合当事人需求的生涯辅导方案；生涯辅导的重要目标之一就是提升当事人在各种生涯状态下的心理调适能力，做到得意不忘形，失意不失态，始终以积极的心态面对生涯发展中的各种起伏。

三、几种传统的生涯理论

生涯辅导研究领域的大师级人物霍兰德（Holland，1995）曾经说过：“理论很重要，人们往往在无意中会有所洞见，但这不是常态。没有理论，我们如无头苍蝇在未知领域做徒劳的尝试；拥有理论，我们能从复杂多变的现象中抓住精要。理论是路标，是向导，拥有它，我们能直达对象的本质，采取适宜的行动。”生涯理论要对生涯发展的前因后果提供解释并在此基础上发展实用的工具和技术。生涯发展受哪些因素的影响？如何做出合理的生涯决策？生涯发展有哪些演变阶段？如何帮助当事人适应动态发展的生涯历程……生涯理论要对以上问题进行系统解释，并发展出相应的生涯辅导技术。传统的生涯理论主要建立在还原论范式基础之上，试图通过人格结构的解剖和发展过程的分解，实现对生涯现象的描述、解释、预测和控制。最典型的例子当属霍兰德（Holland，1997）的职业人格理论和舒波的（Super，1953）生涯发展与生活空间理论。

（一）职业人格类型理论

1995年，美国心理学会颁发杰出贡献奖给霍兰德，对他在职业心理学领域的贡献给予了极大的赞誉：“霍兰德的生涯理论提供了一个理性的工具，整合了我们对职业动机、职业兴趣、职业人格与个人成长史的认识。因为他的卓越贡献使职业心理学迈出了重要的一大步。”到目前为止，霍兰德的职业人格理论依然是生涯