摘要

职业决策困难是大学生普遍面临的问题。在大学生职业选择的过程中，职业决策困难会对他们的职业选择会产生诸多影响，导致个体不能顺利就业，甚至延迟就业。以往研究结果表明，造成大学生职业决策困难的主要因素之一是个体的心理特征，如认知、情绪、人格等。根据社会认知职业理论，职业价值观作为相对稳定的心理特征，会影响个体的职业决策行为。根据生涯发展理论，大学时期是个体初步探索职业生涯的阶段，由于不合理的职业价值观，导致其在面对职业决策时犹豫不决、甚至出现职业决策困难的现象。因此，探究职业价值观与职业决策困难之间的关系，对指导大学生职业决策具有重要意义。

本研究分为两个研究，研究一通过问卷调查，并引入职业决策自我效能感作为中介变量、社会支持作为调节变量，验证了有调节的中介模型。研究一选取高校大学生 810 名进行问卷调查，回收问卷 810 份，其中有效问卷 713 份，以探究职业价值观和职业决策困难之间的关系，研究发现：（1）职业价值观总体上对职业决策困难有显著正向预测作用。（2）职业决策自我效能感在职业价值观（保健因素）和职业决策困难之间起部分中介作用，职业决策自我效能感在职业价值观（声望因素、发展因素）和职业决策困难之间不起中介作用。（3）社会支持的调节作用显著，社会支持调节了中介模型的前半段，即低水平社会支持，职业价值观可以通过正向预测其职业决策自我效能感，从而预测其职业决策困难；高水平社会支持，调节效应不显著。

在研究一的基础上，研究二通过团体辅导，选取 28 名大学生，并分为对照组和实验组，探究实验组被试在 8 次团体辅导之后职业决策自我效能感与职业决策困难的变化。通过对实验组和对照组比较，研究发现：（1）团体辅导方案的设计是合理有效的。（2）团体干预可以有效提升大学生的职业决策自我效能感。（3）对职业决策自我效能感的团体干预，可以降低大学生的职业决策困难水平。

本研究结果表明，职业价值观通过职业决策自我效能感对职业决策困难起正向预测效应，且职业价值观与职业决策自我效能感的关系受社会支持的调节。基于此，通过对职业决策自我效能感的调节，团体辅导可以有效的改善个体的职业决策自我效能感，并降低个体职业决策困难水平。研究对高校大学生职业生涯辅导应采取不同的教育和指导方式具有指导意义，研究中的路径关系对干预的实践具有指导意义，而且团体辅导干预研究也表明对大学生职业决策自我效能感的干预是有效的，在大学生职业决策困难的干预中应重视职业决策自我效能感及其团

体心理辅导的应用。

关键词：职业价值观；职业决策困难；职业决策自我效能感；社会支持；团体辅导

Abstract

Career decision-making difficulties are a common problem faced by college students. In the process of college students' career choice, career decision-making difficulties can have many impacts on their career choices, leading to individuals not being able to successfully obtain employment, or even delaying employment. Previous research results have shown that one of the main factors causing career decision-making difficulties for college students is individual psychological characteristics, such as cognition, emotion, personality, and so on. According to social cognitive career theory, career values, as relatively stable psychological characteristics, can affect individual career decision-making behavior. According to career development theory, college is a stage where individuals initially explore their career. Due to unreasonable career values, they hesitate to make career decisions, and even have difficulty making career decisions. Therefore, exploring the relationship between career values and career decision-making difficulties is of great significance for guiding college students' career decision-making.

This study is divided into two studies. In the first study, a questionnaire survey was used, and career decision-making self-efficacy was introduced as a mediator variable, while social support was used as a moderator variable to verify the moderated mediator model. In study 1, 810 college students were selected for a questionnaire survey, and 810 questionnaires were collected, including 713 valid questionnaires. Investigation of the relationship between career values and career decision difficulties. Research results: (1) Overall, career values have a significant positive effect on career decision-making difficulties. (2) Self-efficacy of occupational decision-making lies partly between career values (health factors) and difficulties in occupational decision-making, while self-efficacy in occupational decision-making does not mediate between career values (reputation factors, development factors) and career decision-making difficulties. (3) Social support has a significant moderating effect. Social support regulates the first half of the intermediary model, namely, low level social support. Career values can positively predict their career decision-making self-efficacy, thereby predicting their career decision-making difficulties; High level of

social support has no significant regulatory effect.

On the basis of study one, study two used group counseling to select 28 college students and divided them into a control group and an experimental group to explore the changes of self-efficacy and career decision-making difficulties of the experimental group after eight group counseling. By comparing the experimental group with the control group, the study found that: (1) The design of the group counselling programme is meaningful and effective. (2) Group interventions can effectively improve the self-efficacy of students' career choices. (3) Group interventions on the self-efficacy of career decisions can reduce the difficulty of career decisions for students.

The results of this study show that career values through career decision self-efficacy have a positive predictive effect on career decision difficulties and that the relationship between career values and career decision self-efficacy is regulated by social support. On this basis, group counseling can effectively improve the self-efficacy of individual career decisions by adjusting the self-efficacy of career decisions and reduce the degree of difficulty of individual career decisions. Research has a leading role in the introduction of various educational and counselling methods for career guidance for students. The path relationship in research has a leading role in the practice of intervention. In addition, research on group counselling intervention also shows that the intervention for the self-efficacy of students' career decisions is effective. In the intervention of career decision difficulties of students, attention should be paid to the application of self-efficacy of career decision and group psychological counseling.

Key words: Work values; Difficulty in making career decisions; Career decision-making self-efficacy; Social support; Group intervention.

目录

1 引言 1
2 研究综述 3
2.1 职业决策困难 3
2.1.1 职业决策困难的概念 3
2.1.2 职业决策困难的相关研究 4
2.1.3 职业决策困难的测量 5
2.1.4 社会认知职业理论 5
2.2 职业价值观 6
2.2.1 职业价值观的概念 6
2.2.2 职业价值观的相关研究 7
2.2.3 职业价值观的测量 8
2.3 职业决策自我效能感 8
2.3.1 职业决策自我效能感的概念 8
2.3.2 职业决策自我效能感的相关研究 9
2.3.3 职业决策自我效能感的测量 10
2.4 社会支持 10
2.4.1 社会支持的概念 10
2.4.2 社会支持的相关研究 11
2.4.3. 社会支持的测量 11
2.5 各变量之间的关系 12
2.5.1 职业价值观与职业决策困难的关系 12
2.5.2 职业决策自我效能感与职业决策困难的关系 12
2.5.3 职业价值观与职业决策自我效能感的关系 13
2.5.4 职业决策自我效能感的中介作用 13
2.5.5 社会支持的调节作用 14
2.6 团体辅导 14
2.6.1 团体辅导的理论 14
2.6.2 职业决策自我效能感的干预 15
3 研究问题与设计 16

3.1 问题提出 16
3.2 研究思路 18
3.3 研究假设 18
3.4 研究设计 18
3.5 研究意义 19
3.5.1 理论意义 19
3.5.2 实践意义 19
4 研究一 职业价值观与职业决策困难：有调节的中介模型 20
4.1 引言 20
4.2 研究对象与方法 21
4.2.1 研究对象 21
4.2.2 研究工具 21
4.2.3 数据整理和分析 22
4.3 结果与分析 22
4.3.1 共同方法偏差 22
4.3.2 各变量的描述统计和相关分析 23
4.3.3 职业决策自我效能感的中介效应检验 24
4.3.4 有调节的中介效应检验 26
4.4 讨论 27
4.5 结论 29
5 研究二 大学生职业决策自我效能感的干预研究 30
5.1 引言 30
5.2 研究对象 30
5.3 研究工具 31
5.4 研究程序 31
5.5 团体辅导方案 31
5.6 研究结果 32
5.6.1 实验组和对照组在职业决策自我效能感的差异比较 32
5.6.2 实验组和对照组在职业决策困难的差异比较 33
5.6.3 团体成员反馈评估 34
5.6.4 团体带领者观察记录 35
5.7 讨论 35
5.7.1 实验组和对照组前后测结果分析 35

5.7.2 团体成员主观反馈和带领者观察的结果分析 36
5.7.3 团体辅导有效的原因 36
5.8 结论 37
6 总讨论 38
6.1 职业价值观与职业决策困难的关系 38
6.2 职业决策自我效能感的中介效应 38
6.3 社会支持的调节效应 39
6.4 职业决策自我效能感的干预产生效果的原因 40
7 启示与建议 42
8 结论 44
9 不足与展望 45
参考文献 46
致谢 55
附录 56
个人简历、在学期间发表的学术论文及研究成果 71

1 引言

近几年来社会经济下行，部分行业和企业面临在破产和倒闭，导致各种招聘企业或单位纷纷缩减招聘计划，甚至有些企业在大量裁员。在这中缩编、裁员、失业的背景下，大学生面临更为严峻的就业形势。教育部统计数据显示，2022 年高校毕业生规模达到 1076 万人。随着我国高等教育由“精英化”进入“大众化”时代，就业问题已成为全社会关注的重点。同时，在 2022 年的《政府工作报告》中多次提到“就业”。因此，就业热、就业难是当下面临的一个重要议题。

职业决策是个人一生中最重要的决策之一(Gati & Tal, 2008; Lent & Brown, 2020)。因为，它们在个人的社会、经济、情感中扮演着重要的角色(Hartung, 2011)。职业生涯发展与个体身心发展是对应的连续过程，不同阶段发展任务不同。对于已进入成年初期的大学生来说，该阶段的主要任务是在学习的过程中自我探索，并初步完成职业决策。因此，大学时期是探索职业兴趣和为第一份职业做准备的关键时期(Ginzberg, 1988; Super, 1968)。很多人在职业决策过程中会遇到困难(Betz et al., 1996)，导致不能按时就业或推迟就业(Doo & Park, 2019)。这些困难或问题源于职业决策过程缺乏准备、缺乏信息和不一致的信息(Gati et al., 1996)。识别职业决策困难的影响因素是帮助个体克服决策困难的第一步(Gati & Levin, 2014; Xu & Bhang, 2019)。有研究发现，个体的认知(Santos et al., 2014)、情绪(Germeijs et al., 2006; Saka & Gati, 2007)、人格(Braunstein-Bercovitz, 2014; Saka & Gati, 2007)等因素会导致职业决策困难。

有研究发现职业价值观在职业咨询和职业决策过程中发挥着重要作用(Dawis, 2001; Holland, 1997; Super, 1980)。例如，那些具有内在职业价值观的人基于他们的学术兴趣和求知欲来选择职业，而那些具有外在职业价值观的人则选择能够带来物质成就和赢得他人尊重的职业(Amabile et al., 1995; Brown, 2002; Doo & Park, 2019)，职业价值观是如何影响职业决策困难的，还需要本研究进一步探讨。

职业决策自我效能感如何影响职业决策困难也是研究者关注的话题之一。根据社会认知职业理论，个体因素和环境因素共同影响决策结果，职业决策自我效能感是职业认知理论的核心，影响着个体的职业选择和职业发展(Lent et al., 1994)。自我效能感不仅对大学生职业决策困难有直接的负向预测作用，而且还调节了各种变量对大学生职业决策困难的影响(He et al., 2020)。另外，社会支持是特别重要的环境因素，也会对个体的决策产生影响。那些从父母、朋友和重要他人等社

会关系中获得积极社会支持的人，职业适应性更强，同时拥有高幸福感、对未来持积极的态度(Kemal et al., 2019)。Yaoshan 等(2017)也发现，大学生的在职业决策过程中，随着社会支持的增加，个体对自己有较高认识，随之在职业决策中缺乏信息和信息不一致方面的困难较少。此外，职业决策自我效能感具有可塑性(Lam & Santos, 2017)。可以通过团体干预研究来提高个体的职业决策自我效能感水平。职业干预可用于系统地改变职业导向与职业目标和行为(Verbruggen & Sels, 2008)，帮助个体澄清价值观、职业目标、识别职业资源和障碍，发展和实施职业战略和行为，评估和处理关于个体朝着理想职业目标进展的反馈(Hirschi, 2020)。

本研究以大学生为研究对象，立足于社会认知职业理论，通过问卷调查法，探究大学生职业价值观与职业决策困难的关系及路径。在调查研究的基础上，通过团体辅导干预进一步探讨职业决策自我效能感的改变对职业决策困难的影响。

2 研究综述

2.1 职业决策困难

2.1.1 职业决策困难的概念

职业决策——职业选择中进行选择的过程，已经成为当今职业世界中一个频繁且富有挑战性的问题(Kulcsár et al., 2020)。职业决策是个人一生中最重要的决策之一(Gati & Tal, 2008; Lent & Brown, 2020)，它对个体的重要性不言而喻。当个体面对这样的决策时，会认为这是一个很大的挑战，具有压力很大，因此导致职业决策困难(Argyropoulou et al., 2007; Fouad et al., 2006; Gati & Kulcsár, 2021)。许多个体面临的困难往往使他们无法做出决定或导致做出非最佳的选择(Kulcsár, et al., 2020)。同时，如果决策者没有相关的信息，或有冲突的信息，或者不知道如何处理这些信息，就会出现决策困难(Gati, 1986)。

对职业决策困难的定义目前依然没有统一(Kelly & Lee, 2002)。通过文献梳理可以从以下三个方面来定义。(1)职业决策困难是个体没有能力做出职业决策(Taylor et al., 2003)。(2)国内学者将职业决策困难定义为：个体在职业决策(进入阶段或职业改变)过程中、面临最后决策时，不知道要从事什么职业或从几个职业中挑选一个时发生的困难(龙立荣, 彭永新, 2000)。(3)国外研究者将职业决策困难定义为体在做出职业决策过程中可能遇到的各种困难或问题，这些问题源于职业决策过程缺乏准备、缺乏信息和不一致的信息(Gati et al., 1996)。由于决策过程的复杂性，与“理想”职业决策的任何差异都被视为一个潜在问题，这些困难或问题可能会从两个方面影响个人的决策：阻止个人做出决策，导致不太理想的决策(Gati et al., 2000; Osipow & Gati, 1998)。国内学者谢宝国等(2013)认为职业决策困难的界定有三个共性：个体无能力做出决策、个体面对多重选择不知所措、决策中出现的困难。因此，本研究采用 Gati 等(1996)对职业决策困难的定义以及理论模型(Career Decision Making Difficulties,简称 CDD)，具体模型见下图 2-1：

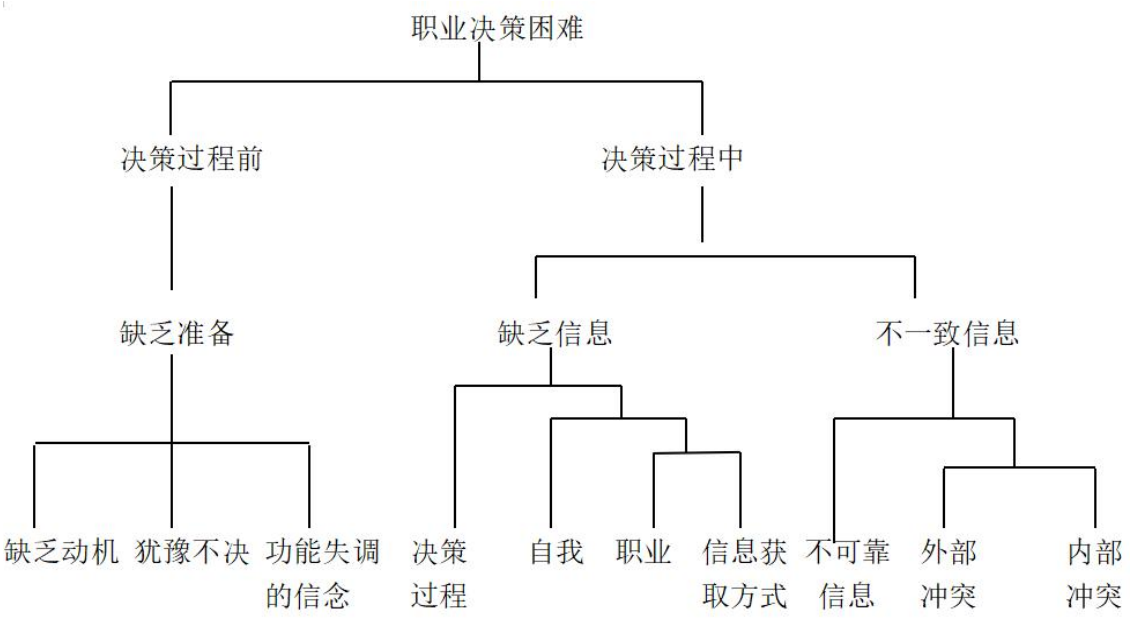


图 2-1 职业决策困难模型图[1]

2.1.2 职业决策困难的相关研究

职业决策困难自 Gati 等(1996)提出以来，主要的研究主题有以下两点：职业决策困难的影响因素、职业决策困难测量工具的编制以及应用上。

识别职业决策困难的原因是帮助个体克服决策困难的第一步(Gati & Levin, 2014; Xu & Bhang, 2019)。识别这些原因可以帮助职业心理学家和职业顾问根据每个个体的具体需求和特征调整他们的方法和干预(Braunstein-Bercovitz, 2014)。社会认知职业理论认为，个人特征和外部环境变量共同影响个人的职业决策困难(Lent et al., 1994)。根据生态系统理论，个体发展是内在个体特征和外部环境共同作用的结果(Greenglass & Fiksenbaum, 2009)。以上是从宏观视角来解释影响职业决策困难的因素。从微观视角来看，个体特质(Atitsogbe et al., 2018; Burns et al., 2013; Martincin & Stead, 2015)以及心理因素会对自己的决策行为有或大或小的影响。其中心理因素包括以下三点：第一，认知相关的因素(Creed et al., 1996; Hacker et al., 2013; Santos et al., 2014)，比如，缺乏关于自我或职业的信息。大学生的自我认知直接影响着职业决策结果。其中，大学生的心理特征处于相对稳定的倾向，并对个体行为有一定的影响。第二，情绪相关的因素(Germeijs et al., 2006; Saka & Gati, 2007)，一般认为情绪是个体的愿望和需要为中介的一种心理活动。当客观事物符合个体的愿望和需要时，就会产生积极的、肯定的情绪职业决策比如教育

[1] 来源：Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology,43*(4),510-526.
龙立荣, 彭永新. (2000). 国外职业决策困难研究及其启示.*人类工效学,6*(4),1-5.

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：https://d.book118.com/895320220331011303