

职业成熟度研究进展^{*}

龙立荣

方俐洛

凌文轮

(华中师范大学心理系, 武汉, 430079) (中国科学院心理研究所, 北京, 100101) (广州师范学院社会心理学研究所, 510400)

0 引言

学生职业心理发展的水平应有一个评价标准, 针对学生职业发展状况而进行的职业指导之效果, 也应有一个衡量标准, 职业成熟度概念就是这种要求的产物。如果一个人能根据自己心理特点以及职业(或专业)的要求, 将二者进行合理而科学的匹配, 做出职业选择, 采取客观可行的措施, 最终获得职业, 那么其职业成熟度就高, 反之就低。随着研究的深入, 人们发现人的一生往往不止一次职业选择, 可能会面临多次决策; 而且更重要的, 职业心理发展水平与职业选择不是等同概念。在进入职业前, 也许职业发展水平可以用与职业选择相关的心理活动发展水平来衡量, 但在进入职业后, 虽然也存在职业发展水平问题, 而这些问题不只是与职业选择有关, 比如如何适应职业所在的组织, 如何保住自己的职业, 如何晋升, 在面临退休时如何计划等。为此, Betz(1988)^[1]在介绍职业成熟度时, 将职业成熟度定义为“个人掌握与其职业发展阶段相适应的职业发展目标的程度, 包括知识和态度成份。”这样, 将学生(含大学生)进入职业看成职业发展的一个特定阶段, 其主要目标是确定适合自己的职业, 并努力进入该职业, 而进入职业后, 个人通常还要经历建立、维持、衰退等阶段^[2], 每个阶段都有不同的目标, 对发展目标实现状况即职业成熟度衡量, 自然要用不同的内容进行评价。按照这种思路, 对于职业成熟度的评价标准相应地分成两类, 即适合中学生或大学生的职业成熟度标准和适合成人的职业成熟度的标准。下面分别就学生和成人职业成熟度理论与测量的主要研究及进展作些介绍。

1 学生的职业成熟度理论及测量

1.1 Crites 的学生职业成熟度理论及测量

学生职业辅导与咨询一直是心理学关心的焦点问题, 因此相对而言, 对学生职业成熟度的研究也比较深入。Crites 是职业成熟度研究的集大成者, 他在对职业成熟度研究的基础上, 提出了职业成熟度的理论, 成为这方面研究的重要指导思想。Crites(1978)模拟智力的层次模型, 提出了一个多层次、多维度的职业发展的模型^[3](如图1所示)。该模型的顶端是职业发展的总体程度, 类似于一般智力 g 因素, 第二个层次是概括(generality), 由四个主要的因素群构成, 左边两个描述职业选择的内容, 右边两个描述职业选择的过程。在每个主要的群因素中又包括特定的职业成熟因素。



图1 青少年职业成熟度模型(Crites, 1978)

职业选择内容包括两个特定的成熟因素: 即职业选择的一致性和现实性。所谓一致性是指在不同的时间, 个人所选择的领域的职业稳定性; 所谓现实性是指个人的特点与所喜欢的工作环境是否匹配。Crites 还考虑职业选择过程, 提出职业选择过程成熟论。过程变量包括两个主要的因素

* 本研究得到国家自然科学基金(79700011)和全国教育科学规划九五青年基金的资助。

群:即职业选择能力和职业选择态度。其中能力测量主要是用来测量与个人获得职业信息、进行职业规划并作出明智的受教育和职业决定的职业决策等能力。具体包括五个成份:(1)自我评价能力;(2)获得职业信息的能力;(3)目标筛选能力;(4)职业规划能力(指在作出职业决策后,对决策的实施能力);(5)问题解决的能力(指解决或应付在职业决策的过程中所遇到的问题或障碍的能力)。

职业态度部分也分成五个分测验:(1)职业决策的确定性(decisiveness)。即个人是否有了确定的职业;(2)职业决策的卷入度。指个人积极参与职业决策过程的程度;(3)职业决策的独立性;(4)职业决策取向。指个人工作的态度或价值是任务取向还是快乐取向;(5)职业决策的妥协(compromise)。指个人愿意在需求和现实之间妥协的程度。

Crites的职业成熟度问卷(Career Maturity Inventory,简称CMI)第一版出版于1973年,修订版出版于1978年。CMI测验的能力部分每个分测验有20个题目,每个题目有四个反应,四个反应中有一个是正确答案,另外三个为干扰项目。测验的内部一致性系数较高,但能力与态度测验总分相关偏高。CMI的态度量表有两个版本,一个用于筛选(50题),一个用于咨询(75题),用于咨询的测验按分测验和总分计分,但筛选测验用得更多。筛选测验所获得的分测验的内部一致性系数偏低,重测信度较高。该测验与Super的职业发展问卷(Career Development Inventory)有显著相关,表明有一定的同时效度。

1.2 Super的学生职业成熟度理论与测量

总的来说,Super的主要工作不在于建立职业成熟度的理论,而在于建构职业的终身发展理论。只是在具体评价人的职业发展阶段的目标实现程度时,他才关注到职业成熟度的问题。通过对学生职业选择过程中会遇到的问题的分析,他认为职业成熟度主要由这样几个维度构成:即规划性、探索、信息、决策。具体地说,职业规划性,指学生是否积极地对自己的职业未来进行设计;职业探索,旨在了解学生对各种可能的职业信息资源利用的质量;决策,主要指学生运用知识和智慧解决职业规划和决策问题的能力;工作信息世界,主要指学生对Super职业发展理论中的探索阶段和建立阶段的发展任务的知识和对特定职业的知识。

根据上述维度,Super和其同事编制了分别适合于中学和大学的职业发展问卷(简称CDI)^[3]。CDI问卷中,职业规划、职业探索、职业决策和工作世界的信息四个分测验均为20个测题,四级计分。另外,该测验还加了一个分测验:对所喜欢的职业群的知识。从对该问卷的多个研究看,其同质信度、重测信度居中。

1.3 Westbrook的学生职业成熟观及其认知职业成熟度测验

与Crites和Super不同,Westbrook(1973)^[4]认为职业成熟度的核心就是认知能力,如果学生的职业认知达到了一定的水平,就表明学生职业成熟了。他认为对工作世界的知识和对自我的了解是导致职业选择成功和满意的核心,职业认知能力主要表现在六个方面。(1)对工作领域的认识;(2)工作筛选的能力;(3)对工作条件的认识;(4)对工作的教育时间需求的认识;(5)对工作所需的心理特性要求的认识;(6)对工作职责的认识。

Westbrook认知职业成熟测验(Cognitive Vocational Maturity Test,简称CVMT)主要用来评价学生知道和使用职业信息的程度。与其理论相应,该测验有六个分测验,其中工作筛选有15个项目,职责有25个项目,其余的分测验均为20个项目,共有120个项目。该测验的内部一致性系数主要都在0.80左右。但它的分测验之间的相关偏高。

2 成人职业成熟度的理论与测量

2.1 Crites的成人职业成熟度理论与测量

起初,Crites等的成人CMI问卷的结构基本上与中学生的一致,所不同的只是成人问卷是自我管理式的。经过研究发现,成人的职业成熟度与学生有很大的区别,主要体现在成人除了职业选择外,还有职业适应的问题。Crites认为,在人的职业发展过程中,阻碍个人成功地实现职业目标和取得职业满意的因素既有外在的也有内在的障碍或冲突。如果人们能很好地应对并解决这些问题,就会导致职业适应和成熟。Crites把各阶段的任务看成是共同的,都是应对问题。根据Crites的思想,R.E.Campbell(1979)对Super的四个发展阶段的任务作了分析,发现了四个共同的发展任务:即决策、实施规划、组织操作和组织适

应。Crites的职业调适和发展问卷(Career Adjustment and Development Inventory, 简称CADI)是按照这种分类办法编制的问卷。主要用于评价建立阶段(Super发展理论中的一个阶段)个体的职业发展状况。包括以下六个发展任务:(1)组织适应;(2)岗位的操作能力(position performance);(3)工作习惯和态度(指对工作的积极态度和被主管接纳的程度);(4)同事关系;(5)追求进步;(6)职业选择和规划。CADI有90个项目,每个分测验15个项目,要求被试作同意或不同意的反应,分别计算每个分量表和总量表的分数。此外还有20个开放式的问题,以评价应对的方法。该问卷的信度比较低。有研究表明:随着年龄的增加,六个分测验的平均数下降,说明问卷有一定的建构效度。

2.2 Super的成人职业成熟度理论及测量

Super的成人职业成熟度理论的基本观点是:人的职业发展是个终生的过程,它呈现出阶段性的特点。在不同的阶段,人有不同的职业发展任务或目标,只有很好地完成了该目标才是成熟的表现。在成人阶段,职业发展的阶段及解释如下:(1)探索阶段:年龄通常在15—25岁,这一阶段主要是了解自己和职业,并初步进行尝试和确定职业。具体包括三个任务:结晶(crystallization),指限定确实喜欢的工作类型;明确(specification),指在可供考虑的职业中选择最好的;实施(implementation),指在所选定的职业领域开始工作。(2)建立阶段:年龄在25—45岁,根据前一阶段所选定职业的工作经验的积累,逐步建立起稳定、专精的地位,并提高升迁和晋升的能力。具体包括三个任务:稳定、巩固、提高。(3)维持阶段:年龄在45—60岁,特点是维持既有的职位和成就,更新知识和技能,并追求创造。相应的三个任务是维持、更新和创造。(4)消退阶段:年龄在60岁以上,随着身心逐渐衰弱退化,对职业的投入减少,并为退休作准备和开始退休生活。它的三个任务即工作投入减退、制定退休计划和开始退休生活^[5]。

该问卷的四个大阶段均细分为三个小阶段,共12个小阶段,每个小阶段5个测查项目,总共60个项目,按五级计分。该问卷有12个小阶段和4个大阶段的结果解释。问卷的内部一致性系数大多在0.80以上,信度比较高^[5]。Slocum等(1985)用7个公司的销售员作被试,以年龄来定义发展阶段,结果发现,处于探索阶段的人比维持阶段的人更关心结晶、明确、实施及稳定化,说明该问卷也有一定的同时效度。

3 职业成熟研究的新方向:职业决策自我效能研究

从前面的介绍可以看出,职业成熟度是一个很好的心理构想,经过Crites和Super等的努力,基本上建起了一个初步的理论框架,并在此基础上形成了评价工具,为职业发展状况的评价和干预措施的评价打下了一个良好的基础。然而也应看到,这些测验工具与理论上所期待的指标(无论是信度还是效度)都还有一定的差距,有待进一步完善。其问题主要表现在两个方面。第一是信度问题,根据Westbrook(1985,1980)的研究,几个主要测验的信度指数均不大理想;第二是效度问题,Westbrook(1983)认为职业成熟度的研究在职业成熟度维度的数量、名称、组织等方面很少达成共识,即缺乏构想效度;效标关联效度也是职业成熟度尚未很好解决的一个问题。一般地,要确定效标效度,首先应明确效标,但不同的研究,效标不同。主要有三种效标:一是与教育有关的效标,如平均成绩、在大学学习的坚持性、在职业训练中的成功和满意等;二是与职业选择内容有关的效标,如选择的现实性、接受教育和从事职业的渴望等;第三是职业选择状态,如明确选定了职业还是职业决策困难、对所选职业的承诺等。但由于过去的研究主要是单独使用这些指标,故存在效标污染问题。比如:如果职业决策是草率地作出的,所确定的职业与个人的属性不一样,即使明确了所选择的职业,意义也不大;由于教育成就不仅与职业成熟度有关,而且与智力也有联系,因此它也不是一个好的指标。

心理学家Taylor和Betz(1983)提出了一个新的研究角度,即对职业决策自我效能感的研究。这种思路的基本假设是:如果一个人职业决策的自我效能高,他的职业成熟度就高,否则就低。在过去的职业成熟度研究十分兴盛时,他们的研究并未引起足够的重视,但随着职业成熟度测验的许多老问题(主要是信度和效度)难于顺利解决时,这个研究思路便引起了人们的重视。该研究思路不准备解决所有的职业成熟度问题,但由于它涉及到职业选择中一个重要方面:职业选择能力,故

被心理学研究者们看成是很有前途的方向。Taylor 和 Betz 的职业决策的本质是职业选择,因为她们的所谓职业决策的内容完全是从 Crites 的职业成熟度的过程指标中的能力部分照搬过来的。

职业决策的自我效能感研究思路是 Bandura(1977, 1986)的社会认知学习理论的思想与 Crites 的职业成熟度理论的结合。所谓自我效能,是指人们对自己完成某种特定活动的能力的自信心^[6]。而职业决策自我效能,就是个人对自己完成职业决策活动的能力的自信心。客观地说,在职业指导与咨询领域,被指导者或被咨询者的需要是以个人对自己的能力的主观感受为基础的。过去的职业心理学假定人很难客观地认识自己,因此比较注重对能力的客观测量,事实上,人常常能根据自己的成绩、通过对他人的观察学习等途径了解自己。要了解职业决策的自我效能,确定职业决策能力的维度是至关重要的。在这一点上, Crites 的职业成熟度的过程论中,职业选择能力维度是广受学术界认同的观点。因此,按照 Crites 的职业选择能力的框架, Taylor 和 Betz 把 Crites 的职业决策能力的客观测验变成了主观的自我效能感的测查,从而建立了职业决策自我效能感量表(Career Decision Making Self-efficacy Scale, 简称 CDMSE)。CDMSE 主要是按照职业决策的五个重要方面自我效能状况的评价来决定的,这五个方面即准确的自我评价、收集职业信息、目标筛选、为未来作规划和问题解决自我效能。每个方面 10 道题,问卷共 50 题,主要测量个人在上述五个方面的自信心。该问卷已经标准化,于 1993 年出了测验手册^[7]。随着学术界对自我效能兴趣的增加,该问卷又在以前的基础上进行了一些新的研究, Betz 和 Luzzo(1996)^[8]及 Luzzo (1996)^[9]的研究表明:职业决策自我效能量表具有较好的信度和同时效度。此外, Betz, Klein 和 Taylor(1996)^[10]还为 CDMSE 做了一个简式(只有 25 题),结果表明,其效果不亚于原版本测验,该问卷对被咨询和被辅导人员的选拔以及干预效果的评价十分有用。但该问卷的因素结构还有待完善^[11]。

4 小结

从前面的介绍和分析可以看到,尽管职业成熟度理论和测量方法还存在许多不足,但其研究价值却不容质疑,它直接关系到职业辅导标准及内容的制定,进而影响到职业辅导活动效果的科学评价。特别是现在,市场经济体系逐步在我国建立,个人对组织的依赖相对减弱,个人如何根据市场的变化,结合自己的特点,选择、维持或更换职业,是我们不得不面对的问题。而在外部社会条件和内部能力、个性素质基本一致的情况下,职业成熟度就成为解决此类问题的关键。如何在国外研究的基础上,结合我国国情开展职业成熟度研究,将是我国职业教育和人力资源开发与管理所面临的重要课题。

5 参考文献

- 1 Hackett G, & Watkins CE, Jr. Research in career assessment: Abilities, interests, decision making, and career development. In: WB Walsh & HS Osipow, Handbook of vocational psychology: theory, research, and practice. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 1995; 196-198
- 2 张添洲. 生涯发展与规划. 台湾: 五南图书出版公司, 1993; 36-41
- 3 Betz NE. The assessment of career development and maturity. In: WB Walsh & SH Osipow, Career decision making. 1988; 81-91, 93-99
- 4 Westbrook BW. Career maturity: The concept, the instrument, and the research. In WB Walsh & SH Osipow, Handbook of vocational psychology: foundations. 1983; 263-304
- 5 Super DE, Thompson AS, Lindeman RH et al. Manual for the Adult Career Concerns Inventory. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1988
- 6 Bandura A. Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1986
- 7 Betz NE, & Taylor KM. Manual for the Career Decision Making Self Efficacy Scale. Columbus, OH: Author; 1993
- 8 Betz NE, Luzzo DA. Career assessment and the Career Decision Making Self Efficacy Scale. Journal of Career Assessment, 1996; 4(4): 413-428
- 9 Luzzo DA. A psychometric evaluation of the Career Decision Making Self Efficacy Scale. Journal of Counseling and Development, 1996; 74(3): 276-279
- 10 Betz NE, Klein KL, Taylor KM. Evaluation of a short form of the Career Decision Making Self Efficacy Scale. Journal of Career Assessment, 1996; 4(1): 47-57
- 11 Peterson SL, DeMas RC. The component structure of Career Decision Making Self Efficacy for underprepared college students. Journal of Career Development, 1998; 24(3): 209-225