

责任编辑：皮卫东
封面设计：唐韵设计

国家级一流本科课程配套教材
“互联网+”新形态一体化教材

国家级一流本科课程配套教材
“互联网+”新形态一体化教材

大学生 职业生涯规划： 探索与选择

（慕课版）

金蕾莅 编著

大学生 职业生涯规划： 探索与选择

（慕课版）

大学生职业生涯规划：探索与选择

金蕾莅 编著

航空工业出版社

ISBN 978-7-5165-3637-7



9 787516 536377

定价：49.80元



扫一扫
学习资源库

心理量表
资源信息
练习示范

中航出版传媒有限责任公司
CHINA AVIATION PUBLISHING & MEDIA CO., LTD.
www.aviationnow.com.cn

航空工业出版社

国家级一流本科课程配套教材
“互联网+”新形态一体化教材

大学生 职业生涯规划： 探索与选择

（慕课版）

金蕾莅 编著

航空工业出版社

北 京

内 容 提 要

本书依据经典的职业选择理论与最新的实证研究，以及中国大学生的实际情况，通过设计系统的、逐层推进的学习任务，提高大学生职业探索的广度与深度，帮助其深入了解自己与工作世界；以大学生所学专业和个人兴趣为基础，切实增加其可考虑的职业选项的数量；以工作价值观为导向，建立职业选项的筛选标准；讲解多种决策策略，增强大学生在不确定性情境下进行职业决策的能力；指导大学生利用大学时光与资源，为实现最终的高质量充分就业进行积极准备。大学生将通过选择“未来想从事的职业”来回答“我是谁”“我与国家的关系”“我与社会的关系”这些根本问题。本书可作为各类型高等院校职业规划课教材使用，通过激发大学生的思考与行动，为加快构建中国就业理论体系进行初步探索。

图书在版编目（CIP）数据

大学生职业生涯规划：探索与选择：慕课版 / 金
蕾莅编著. — 北京：航空工业出版社，2023. 12
ISBN 978-7-5165-3637-7

I. ①大… II. ①金… III. ①大学生 - 职业选择
IV. ①G647.38

中国国家版本馆 CIP 数据核字（2024）第 000210 号

大学生职业生涯规划——探索与选择（慕课版）

Daxuesheng Zhiye Shengya Guihua ——Tansuo yu Xuanze (Mukeban)

航空工业出版社出版发行

（北京市朝阳区京顺路 5 号曙光大厦 C 座四层 100028）

发行部电话：010-85672666 010-85672683 读者服务热线：010-85672635

中煤（北京）印务有限公司印刷

全国各地新华书店经售

2023 年 12 月第 1 版

2023 年 12 月第 1 次印刷

开本：787×1092 1/16

字数：337 千字

印张：15

定价：49.80 元

在线课程学习指南

本书配套国家级一流本科课程“职业探索与选择”，读者可在“学堂在线”平台进行在线学习。

一、选课指南

1. 进入“学堂在线”官网：<https://www.xuetangx.com>。
2. 搜索“职业探索与选择”，选择金蕾苒、何雪冰主讲的“职业探索与选择”课程。
新用户请先进行注册。

二、学习指南

1. 进入课程页面后，可以查看本课程的课程章节大纲。
2. 点击“加入学习”，选择并观看本课程不同章节的微课视频。
3. 每章之后配有练习题，学习页面同步显示当前学习进度与线上学习成绩，供学习者参考。



前言

党的二十大报告强调“人才是第一资源”，并提出了“实施就业优先战略”以及“促进高质量充分就业”的目标。高等教育作为培养高素质人才的主渠道，肩负着为国家发展和社会进步提供人才支持的重要任务。根据 2023 年教育部的统计数据，中国高等教育毛入学率达到了 60.2%，较 2022 年增长了 0.6 个百分点，普通和职业本专科共招生人数达到 1042.22 万人，同比增长了 2.73%。此外，高等教育在学总规模达到了 4763.19 万人，同比增长了 2.32%。扩招政策的实施，不仅增加了学生接受高等教育的机会，也加重了高校在促进学生就业安置和职业发展方面的责任。

面向大学生开设职业生涯规划必修课或选修课，已经成为中国高校开展职业生涯规划的核心举措，职业生涯规划课是通识教育体系的重要组成部分。《大学生职业生涯规划——探索与选择（慕课版）》一书正是在清华大学文化素质通识课“大学生职业生涯规划与发展”和慕课“职业探索与选择”的教学实践基础上编著而成的。

本书旨在促进大学生投身社会实践，掌握决策方法，做出职业选择。全书运用职业心理学理论与社会调查方法相结合的方式，引导大学生对个人的未来发展与工作世界中的现实问题给予真切关注。在个人与工作环境的深度互动中，处理好个人与职业、个体与集体、取舍与得失、自主与责任、认知与行动、现在与未来、短期与长期、计划与偶然等多重辩证关系，通过选择“未来想从事的职业”来回答“我是谁”“我与国家的关系”“我与社会的关系”这些根本问题。

本书包括四个模块，其逐步推进的内在逻辑关系如图 0-1 所示。

模块 1（第 1—2 章），旨在启动职业探索与选择过程。通过帮助大学生评估其当下的“职业认同状态”和凸显的“职业决策困难”类型，明确个人在过往自发的探索经历中已经取得的进步和正面临的挑战，以此作为个体开启自觉性职业探索的起点。

模块 2（第 3—6 章），旨在创建并调查职业备选项。一方面帮助大学生构建有序认知工作世界的思维框架，从所学专业 and 兴趣类型两个视角出发，借助互联网数据与心理测评结果等广泛搜索与初步生成职业备选项；另一方面训练大学生的社会调查能力，利用校园招聘会和信息访谈等校内外资源对职业备选项进行深度调查，在增加个人可考虑职业数量的同时，加深对真实工作世界的理解。广泛搜索与深度调查是相互伴随的。

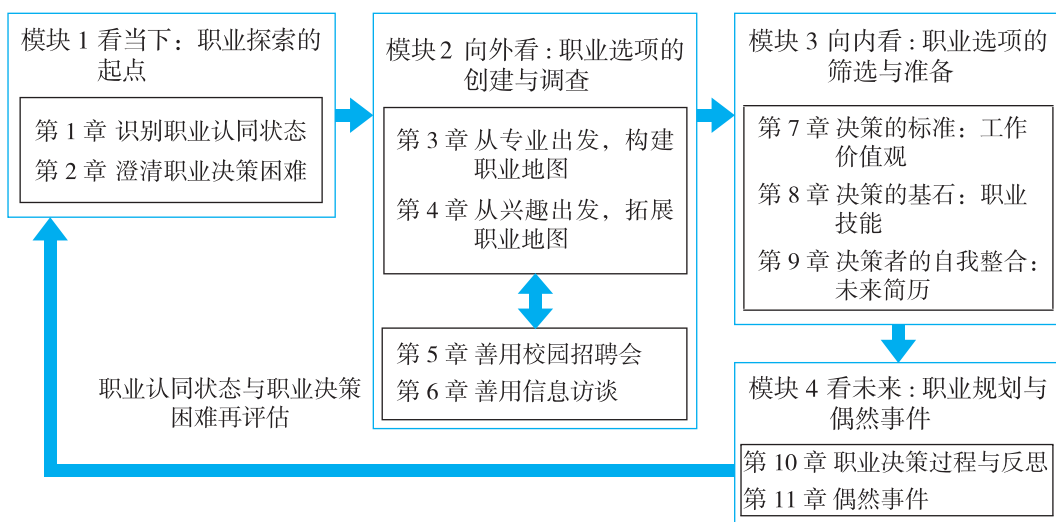
模块 3（第 7—9 章），旨在对职业备选项进行排序，对优先选项着手能力建设。帮



助大学生澄清个人的工作价值观，并以此作为职业备选项的筛选和排序标准；以排序靠前的职业选项为目标进行技能储备，主动适应人工智能等新技术带来的技能转型的挑战；通过撰写以目标为导向的求职简历，检视现在自我与未来工作自我的差距，合理安排时间，调动资源，为要从事的职业做准备。

模块4（第10—11章），旨在明晰“规划”与“偶然”的辩证关系。帮助大学生以整体观回顾理性职业决策的全过程，对阻碍决策的不合理信念有觉察、有应对；对比不同类型决策策略的优势与局限性，能够根据不同的决策情境联合使用多个策略，做出明智的职业选择；正视并接纳职业规划过程中偶然事件的发生，学习并掌握应对和利用偶然事件的技能，与职业决策的不确定性和谐共处，随机应变。

至此，大学生已经经历了一个完整的职业探索过程，可再次对个人的“职业认同状态”和“职业决策困难”进行评估，检视此中的进步与不足。



本书具有以下特点。

第一，贴近大学生职业选择过程中出现的真问题。全书的每个章节都围绕一个核心问题展开，由此促进大学生带着问题开始学习。例如，“我的专业未来有哪些就业方向”，“如何明确自己在职业中的期望与需求”，“实现职业目标需要具备哪些技能和素质”，“面对意外事件如何调整职业规划”，等等。

第二，将职业心理学理论与社会调查方法相结合，共同作用于解决职业问题的过程中。本书涉及的经典职业心理学理论包括社会心理发展理论、职业人格类型理论、价值观理论、认知信息加工理论、计划偶然理论等；社会调查方法包括问卷调查、人物访谈和行动研究等。本书没有将它们单独成章，孤立在实际问题之外，而是将理论框架和实证研究对应到一类问题上，帮助大学生分析问题产生的缘由，厘清问题可能得以解决的机制。这意味着每个大学生不但能够学到解决具体个人职业问题的策略，而且有望积累社会科学方面的知识。

第三，自主研发了一系列依据理论但不依赖理论的行动练习，贯穿全书始终。这些练习以经典的职业心理学理论为指导，采用半结构化、开放式的设计形式，促进大学生生成自己的认知与体验。这些练习可以被灵活地运用在个人独立探索或者小组合作式学习的教学课堂上，运用于不同年级、不同专业和不同类型学校的学生群体中，使学生真正成为解决自己职业问题的专家。学生们生成的内容充分体现了校本特色、地方特色和中国特色，要么与理论相互关照与呼应，要么对理论有所补充和创新，提升了经典理论在干预实践方面的文化适用性。

第四，本书内容经历了实践检验。清华大学自1994年开设“就业指导”课程，后经多次教学改革升级为“大学生职业生涯规划与发展”。2010年，该课程加入清华大学文化素质通识课组，被评为清华大学精品课、北京高校就业创业金课。2016年，清华大学自主研发的“职业探索与选择”上线中文慕课平台“学堂在线”，分别被评为国家精品在线开放课程、国家一流本科课程（线上一流课程）、全国高校就业创业金课。本书正是在我近20年的线上、线下教学实践和教学研究的基础上编著而成的。

第五，引入数字化资源，增加阅读过程中的交互性与延展性。因正文容量有限，本书中的“拓展阅读”“工具百宝箱”“讲解示例”等模块的部分内容以二维码方式展现，在增加读者阅读交互性的同时，确保关键内容与举例与时俱进。

本书适用于对个人职业发展前途充满好奇的各年级、各专业和各类型学校的学生。同时，本书也为生涯教育工作者开展课堂教学、团体辅导，甚至个体咨询提供了坚实的理论依据与丰富的干预工具与案例。

本书的写作过程充满曲折，离不开很多人的无私帮助。白羽博士和曹原女士是本书



最早的两位读者。她们不仅对全书每一个章节的内容结构和遣词造句提出了中肯的修改意见，而且全程参与了我在清华大学开展的小组合作式教学实践。书中行动练习的研发和修订，无处不体现了她们巨大的智慧贡献。每一个练习都经过了 we 多次的课堂实践，每一段指导语都是我们反复打磨的成果。感谢曹原女士特别为书中多个理论框架绘制了清晰的示意图。感谢近 20 年来参与课程建设的同事与助教们对部分内容的智力贡献，感谢近 20 年来所有选课学生对本书涉及案例和练习示范的贡献，没有他们的积极参与和无私分享，本书的可读性和本土化特色将大打折扣。感谢清华大学给了我讲课的机会，让我在三尺讲台上可以多做一些利他无我之事；感谢清华大学学生职业发展指导中心这个优秀且温暖的集体，为我的写作创造了一切条件。

最后，以原清华大学校长周诒春先生在 1917 年的讲话作为结束，与本书的所有读者共勉。“择业不当贪货利、骛虚名，亦不可拘于时世之盲论，及父兄亲友之成见，当以（一）天性之所近，（二）国家所急需，及（三）能造福于人类为权衡。”

金蕾莅
于清华园

模块 1 看当下：职业探索的起点 001

第 1 章 识别职业认同状态 002

- 1.1 成年初显期与职业认同 002
- 1.2 识别职业认同状态 006
- 1.3 职业认同状态的变化 014
- 1.4 职业认同状态的影响因素 016

第 2 章 澄清职业决策困难 020

- 2.1 基于决策结果的视角 020
- 2.2 基于决策过程的视角 023

模块 2 向外看：职业选项的创建与调查 033

第 3 章 从专业出发，构建职业地图 034

- 3.1 多种多样的工作形式 035
- 3.2 认知工作世界的“脚手架” 037
- 3.3 检索职业信息的渠道与工具 050
- 3.4 专业与职业地图 052

第 4 章 从兴趣出发，拓展职业地图 056

- 4.1 两种兴趣观：特质性与状态性 057
- 4.2 兴趣的分类：霍兰德类型论 059
- 4.3 兴趣的识别：霍兰德类型论的应用 067
- 4.4 兴趣与职业地图 078

第 5 章 善用校园招聘会 083

- 5.1 校园招聘会的类型 084
- 5.2 校园招聘会的功能 086
- 5.3 使用校园招聘会调查职业选项 088



第 6 章	善用信息访谈	096
6.1	信息访谈的定义与功能	096
6.2	准备信息访谈	097
6.3	实施信息访谈	109
6.4	信息访谈后的跟进	111

模块 3 **向内看：职业选项的筛选与准备** **115**

第 7 章	决策的标准：工作价值观	116
7.1	工作价值观的定义与重要性	116
7.2	工作价值观的澄清	118
7.3	工作价值观的稳定与变化	137
第 8 章	决策的基石：职业技能	141
8.1	能力的定义与分类	141
8.2	职场对技能的需求	146
8.3	技能的评估、展示、培养与发展	155
第 9 章	决策者的自我整合：未来简历	165
9.1	简历的用途	166
9.2	简历的结构	166
9.3	打造定制化简历	172
9.4	打磨高质量简历	179

模块 4 **看未来：职业规划与偶然事件** **185**

第 10 章	职业决策过程与反思	186
10.1	决策的特征	186
10.2	决策的要素：认知信息加工理论	188
10.3	决策的过程：CASVE 循环	190
10.4	决策的反思：元认知技能	197
10.5	多元的决策策略	205



第 11 章 偶然事件	209
11.1 偶然事件的定义与分类	210
11.2 偶然事件的影响	213
11.3 计划偶然理论与偶然学习理论	216
11.4 识别、创造和善用正向偶然事件的策略	217
11.5 偶然事件与个体差异	223

参考文献	226
-------------	------------





模块 1

看当下：职业探索的起点



每个人从出生的那一刻起，就踏上了人生的探索与体验之旅。职业的探索与选择是人生旅程中极为重要的组成部分，对于首次从学校迈向职场的大学生而言尤其如此。

职业探索的目的不仅是求职谋生，人们还通过决定“从事什么样的工作”，以及对所选工作产生的认同感和归属感，来回答“我是谁”和“我想成为什么人”这些根本问题；通过处理“我与工作”的关系，寻找自己在社会结构中的位置与价值。然而，职业探索与选择之旅不是一帆风顺的，每个人都在应对一个又一个困难的过程中得到历练与成长。

模块 1 将帮助大学生了解自己此时此刻在职业探索旅程中的定位，这是规划职业生涯的第一步。

第 1 章将通过识别“职业认同状态”评估个人在职业探索过程中已取得的进展，明确接下来的前进方向。

第 2 章将通过澄清“职业决策困难”明确个人在职业选择过程中正在经历的阻碍个人进步的难题，为随后的“精准应对”做好准备。

第1章

识别职业认同状态

学习目标

知识目标

- （1）学习社会心理发展阶段理论，从人的毕生发展角度理解成年初显期的定位。
- （2）掌握职业认同概念的内涵与外延，理解其对于成年初显期的年轻人的重要意义。

能力目标

- （1）选取恰当的理论模型和测评工具，评估个人的职业认同状态。
- （2）比较与对照不同职业认同状态的特点，剖析个人当下所处状态的优势与面临的挑战。
- （3）了解职业认同状态变化的规律，明确个人接下来的生涯发展任务。

价值目标

- （1）提升个人投身职业探索的积极性，以及对有效完成职业认同建构任务的正向期待。
- （2）有勇气面对职业决策过程中遇到的挑战，对克服职业决策困难持有乐观心态。

在正式开始进行系统化和科学化的职业规划之前，我们有必要从人的毕生发展角度了解自己当下所处的阶段，以及职业在人生发展中的重要性；也有必要一边复盘过往的职业探索经历与成效，一边展望未来去向，从而整装待发。

1.1 成年初显期与职业认同

1.1.1 成年初显期

发展心理学家认为，发展是指个体一生中随着年龄的增长在生理、心理和社会等方面经历的一系列具有顺序性的变化。德裔美国心理学家埃里克·埃里克森（Erik H. Erikson）把个体的毕生发展刻画为三个时期八个演变阶段，包括四个童年期阶段、一个青少年期阶段和三个成年期阶段（表 1-1）。他认为，个体在每个阶段都会遇到一个突出的社会心理危机，其涉及个人心理需求与社会需求之间的冲突，是个体自我感受或者人际关系发展过程中的关键时刻。每个危机都包含一个既带来好处又带来风险的两难选择，但其中一种选

择或方案通常被认为更可取或更健康，更有助于危机的解决。如果这些危机得到很好的解决，个体就能形成健康人格和积极品质，积极品质是个体可以用来解决随后危机的特有优势。

表1-1 埃里克森的社会心理发展阶段论

发展阶段 ^①		社会心理冲突及内涵	可形成的健康人格和积极品质
童年期	婴儿期 (出生至1岁)	基本信任或不信任：婴儿从温暖、反应敏捷的养育中获得信任感和自信感，感受到世界的美好。若婴儿需等待很久才能感到舒适，或被严厉地对待，则会引发不信任感	希望：对未来的积极期望，相信当新的危机出现时，其他人确实有可能伴其左右并提供支持
	儿童期 (1~3岁)	自主或害羞：形成新的心理与动作技能，儿童希望自主选择和决策。若父母允许孩子做出合理的自主选择，不强迫、羞辱孩子，孩子就会形成自主性	意志：不顾不可避免的害羞和怀疑心理而坚定地自由选择或自我抑制的决心
	学龄前期 (3~6岁)	主动或内疚：通过假装游戏，儿童尝试做他们想做的那种人。如果父母支持孩子身上表现出来的新的目的感，孩子就能形成主动性，即一种抱负心和责任感。假如父母过分要求孩子自我控制，就会导致孩子形成过多内疚感	目标：一种正视和追求有价值目标的勇气，这种勇气不为幼儿想象的失利、罪疚感和惩罚的恐惧所限制
	学龄期 (6~12岁)	勤奋或自卑：儿童在学校里形成了学习能力、与别人合作的能力。儿童在家庭、学校、与伙伴交往中经历很多负面体验而产生无能感，这会导致自卑感的产生	能力：不受儿童自卑感削弱的，完成任务所需要的自由操作的熟练技能和智慧
青少年期	青少年期 (12~18岁)	自我认同或角色混乱：青少年尝试回答“我是谁”“我在社会上处于什么地位”等问题。通过探索价值观和职业目标，青年人形成个人的自我认同，而消极结果是产生对未来成人角色的混乱感	忠诚：不顾与外界价值系统的必然矛盾，坚持自己确认的身份认同的能力

① 这里的年龄段是根据埃里克森的社会心理发展理论中提出的八个阶段大致划分的。该理论并没有给出非常具体的年龄界限，因为他认为发展是一个连续的过程，并且每个个体的发展速度和经历可能会有所不同。因此，这些年龄段应该被视为一般指导，而不是严格的规则。

续表

发展阶段		社会心理冲突及内涵	可形成的健康人格和积极品质
成年期	成年早期 (18~29岁)	亲密或孤独：青年致力于建立与他人的亲密关系。由于早期的失望，有些人不能与他人形成亲密关系，并处于孤独中	爱：压制异性间的对立性而永远相互奉献
	成年中期 (29~64岁)	繁衍或停滞：如果中年人对社会做出有价值的贡献就会体验到创造性，包括养育子女、照料他人，以及为社会的积极改变做贡献。而在这些方面无所作为的人就体验不到富有意义的成就感	关心：通过管理家庭和努力工作感到自己对世界是有贡献的，并对此感到满意
	成年晚期 (65岁及以上)	整合或绝望：老年人反思自己是一个怎样的人。如果感觉自己的一生是充实而有价值的，就体验到圆满感。对自己的一生感到不满的老年人会恐惧死亡	智慧：以超然的态度对待生活和死亡

然而，学界一直对埃里克森社会心理发展阶段中青少年期和成年期的划分存在意见分歧。其中主要争议之一是认为青少年期的结束并不是成年期的开始，而是在此之间存在一个过渡转折期。杰弗里·阿奈特（Jeffrey J. Arnett）将该时期命名为成年初显期（emerging adulthood）^①，这一时期大约从18岁持续到25岁。如果说青少年期的主流人群是初中和高中学生，那么成年初显期则以大学生、研究生及刚工作的年轻人代表。

成年初显期的出现主要是因为在工业化和后工业化国家中，劳动力市场对人的知识、技能和素养的要求越来越高。年轻人求学时间增加，初婚和生育的时间推迟，由青少年向成年转变的时间越来越长。在这个阶段，一方面个体已经达到了法律上的成年年龄，多数人在大多数时间里已与父母分开居住，也自认为已经不是青少年，更加独立，享有成年的自由；另一方面，他们单身且未组建自己的家庭，尚未完全进入稳定的成人角色，在情感、经济和社会方面延迟担负成年人相应的责任和义务。

成年初显期允许年轻人进行广泛的角色和期望探索，特别是在工作、爱情和世界观三方面。尽管各种可能性和方向处于开放状态，但又没有什么未来是可以确定的，年轻人很可能会经历教育、工作和伴侣关系方面的多次变化。这是人生中自由和探索空间最大的时期之一，具有高度的流动性。与过去世代相比，现代成年初显期的个体会更加关注个人发展和自我实现，更晚地承担起结婚、生育和拥有稳定职业这些传统的成年责任。在这一时

^① Arnett J J. Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties[J]. American Psychologist, 2000, 55(5): 469-480.

期的末尾，大多数人会做出影响深远的人生选择，完成从青少年角色到成年角色的蜕变，只是不同的人会以不同的速度和方式度过。

1.1.2 自我认同与职业认同

根据表 1-1 中所示的埃里克森的社会心理发展阶段论，建立自我认同与避免角色混淆是一个人在青少年时期的主要任务。自我认同也称自我同一性，是一种对于自己是什么样的人、将要去向何方，以及在社会中处于何处的稳固且连贯的知觉。自我认同的形成是复杂的，是在应对职业、政治意识形态、价值观、性别角色态度等许多选择的过程中形成的。例如，“什么样的职业是我想要的？我该具备哪种道德观、价值观？作为男人或女人，或有性征的个体，我是什么样的？茫茫人海中我所属的位置是什么？……”这个过程既涉及个体对自己过去经验的整合，对个人价值观、信仰、目标和角色的理解和内化，也包括与社会中其他人的互动。自我认同之所以是青少年期的核心任务，是因为青少年面临着从家庭进入大学，或者进入工作世界等环境的巨大变化，经历着多元角色冲突的可能性，亟须在“我是谁”和“在他人眼中我是谁”的磨合中重新建构自我认知，探索自己的独立身份。

职业认同也称职业同一性，是自我认同概念在职业领域的拓展。它反映了职业对个人身份的重要程度，可将其理解为个体选择用“正在从事的职业”或者“未来想从事的职业”来回答“我是谁”这个问题。由此可见，职业不仅仅是谋生的手段，也是个人表达自我、实现自我价值和获得社会认可的重要途径。职业认同指引个体的职业选择方向，这些选择又会反过来影响个体的自我概念和身份认同。从发展的角度分析，相对于性别认同、意识形态认同、生活风格认同而言，职业认同在处于青少年晚期的年轻人的自我认同发展中居于核心地位。职业认同的发展还会促进个体在其他领域认同感的发展。

如前所述，成年初显期的本质在于强调，受工业化进程影响，个体从青少年向成人的转变过程变得更加漫长和复杂。在此期间，年轻人一方面推迟对成年人角色的承诺与责任，一方面又继续并强化着自青少年期开始的角色探索。因此，与自我认同相关的系列任务虽然始于青少年期，而实际上是在成年初显期内得以充分探索和完成的。换言之，成年初显期的年轻人主要是在工作、爱情和世界观三个领域中不断权衡我与工作、我与他人、我与社会现实的关系。这些领域探索任务的完成情况，即能否找到长期的、稳定的、适合自己的职业、亲密关系和价值观方向，影响着“我是谁”这个问题的整合与统一。

下面，我们将围绕年轻人如何在职业领域探索“我是谁”来展开。

1.2 识别职业认同状态

每个人应对职业认同危机的方式和速度是不一样的，危机解决的成效也不同，因此处于不同的职业认同状态。

【练习 1-1】评估职业认同状态

请使用职业认同状态象限图（图 1-1），评估你当下的职业认同状态。

探索维度（横坐标）：为了寻找适合自己的职业，我进行了大量的探索（如了解个人的兴趣和能力、了解职业要求等）。

承诺维度（纵坐标）：我已经有了明确的职业目标，而且为了实现该目标我投入了大量的时间和精力。请注意，这里说的承诺不仅包括口头上或者态度上的认定，还包括为实现职业目标所采取的实际行动。

请根据你的真实情况就上述两个维度在 10 点李克特式（Likert）标尺上进行打分。1 = 完全不符合；10 = 完全符合。你赋分后的坐标值是（____，____）。请将你的“坐标点”画在图 1-1 上。你处于哪个象限呢？

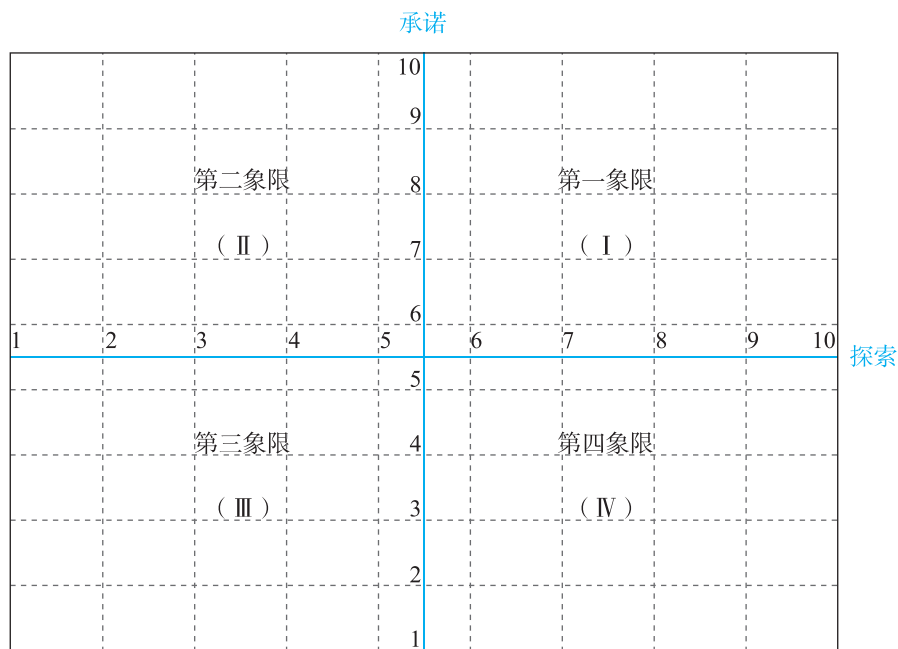


图 1-1 职业认同状态象限图

【讲解示例 1-1】评估职业认同状态

图 1-2 是某校选修职业生涯发展课的大学生自评后坐标点的分布情况。

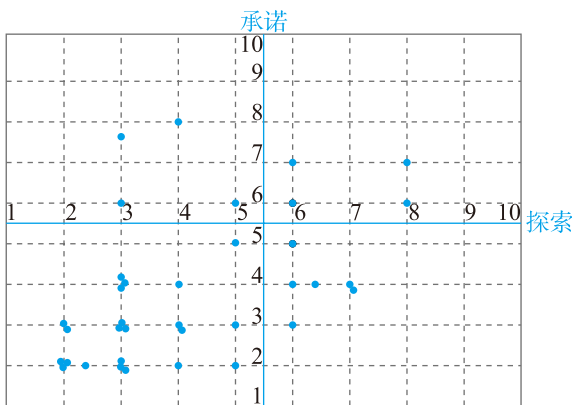


图 1-2 某校选修职业生涯发展课的大学生的职业认同状态分布

【练习 1-2】描绘职业认同状态

(1) 请回顾自己的过往经历，思考一下你在探索与承诺这两个维度上给出相应分数的理由是什么。换言之，之所以在探索与承诺这两个维度上赋予某个分值，是因为做了哪些事？有何效果？有哪些体验与感受？

(2) 与同龄人讨论职业探索经历将丰富我们的认知和体验。请对处于同一象限的小伙伴们进行采访，了解他们的故事。

(3) 请讨论：如果图 1-1 中的每一个象限代表一种职业认同状态的话，你们打算如何描绘这种状态？例如，你们在职业探索经历与成效上有何共性特征？有哪些优势？面临哪些挑战？基于以上讨论，请给你们所处的状态命名。

(4) 讨论结束后，请合作完成表 1-2。

表1-2 描绘职业认同状态

象限	状态命名	状态特征	可能的优势	可能的挑战

【讲解示例 1-2】描绘职业认同状态



关于职业认同状态
的小组讨论汇总

在职业规划课堂上，我们根据练习 1-1 的结果将同处于一个象限的同学们分为一组（有的象限由于人数较多，又细分为多个小组），并一起完成练习 1-2。二维码中展示了某次课堂上同学们自由讨论的结果。

事实上，个体职业认同的发展历程充满了多样性与复杂性。根据反映职业认同发展过程与结果的代表性维度的强弱水平（如各维度同高或同低）与组合方式（如有的维度高，其他维度低），可以将其划分为不同的状态。表 1-3 中介绍了两种有代表性的职业认同状态模型，分别是詹姆斯·马西亚（James E. Marcia）的“两维－四类模型”^①和埃里克·波尔费利（Erik J. Porfeli）的“六维－六类模型”^②。

表1-3 职业认同状态的代表性模型

代表性模型	维度	认同状态	测量工具
马西亚的“两维－四类模型”	探索 承诺	达成 早闭 混淆 延缓	《职业认同量表》(Occupational Identity Scale, OIS) ^③
波尔费利的“六维－六类模型”	广度探索 深度探索 做出承诺 认同承诺 职业自我怀疑 职业灵活性	达成 早闭 混淆 延缓 搜索延缓 未分化	《职业认同状态测量》(Vocational Identity Status Assessment, VISA) ^④

① Marcia J E. Development and validation of ego-identity status[J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1966, 3(5): 551-558.

② Porfeli E J, Lee B, Vondracek F W, et al. A multi-dimensional measure of vocational identity status[J]. Journal of Adolescence, 2011, 34(5): 853-871.

③ Melgosa J. Development and validation of the occupational identity scale[J]. Journal of Adolescence, 1987, 10(4): 385-397.

④ Porfeli E J, Lee B, Vondracek F W, et al. A multi-dimensional measure of vocational identity status[J]. Journal of Adolescence, 2011, 34(5): 853-871.

1.2.1 马西亚的“两维-四类模型”

马西亚的“两维-四类模型”最初源于对个人整体自我认同状态的研究。在该模型中，“两维”分别指探索（exploration）和承诺（commitment）两个维度。探索表示个体是否体验到认同危机的存在（对“我是谁”或“我将成为谁”感到混乱、不确定和不适应），并努力寻找适合自己的目标、价值观和理想的过程。承诺表示个体处理认同危机的结果，包括在个体认为重要的与身份认同有关的领域中做出相对坚定的选择，以及在实现该选择的重要实践活动中做出精力、毅力和时间等方面的个人投资。

根据个体探索和承诺的高低程度，人们面对自我认同危机时的反应模式可分为达成、早闭、混淆、延缓四种状态，如图 1-3 所示。

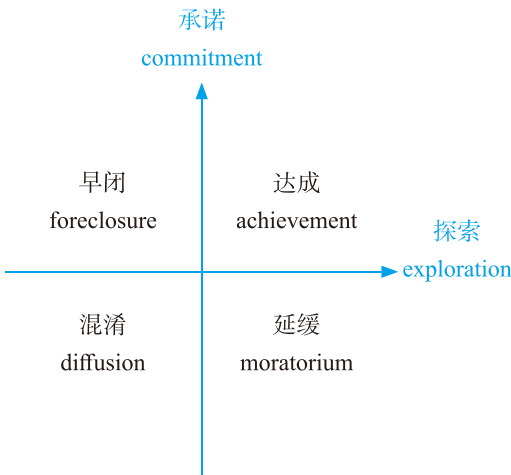


图 1-3 马西亚“两维-四类模型”中的四种自我认同状态

四种状态有其各自的特点。

达成（achievement）指个体经历了危机期，通过自身的努力和付出，确立了对特定的目标、信仰、价值观的承诺，获得认同感，解决了认同危机。高探索和高承诺的个体是认同达成者。

早闭（foreclosure）指个体没有经历危机期，但做出了承诺。低探索和高承诺的个体是认同早闭者。这类个体虽然获得了自我认同感，但是这种认同感并不是经由一个体验到危机进而努力探索的过程而获得的，而是由外部力量所导致的（如家庭成员的意愿）。这种组合可能会增加一个人过早做出的承诺与日后要确定的目标不一致的可能性。

混淆（diffusion）指个体尚未经历危机期，且缺乏承诺。低探索和低承诺的个体是认同混淆者。这类个体对自我认同问题不做思考或无法解决，未能澄清将来的生活方向。

延缓（moratorium）指个体正在经历危机期，主动提出生活价值等问题并寻求答案，

但结果尚不明确因而无法给付承诺。高探索和低承诺的个体是认同延缓者。

将马西亚的“二维－四类模型”迁移到职业身份认同问题上，可将职业认同状态分为达成、早闭、混淆和延缓四种。表 1-4 中总结了每种状态的特征、个体所拥有的优势，以及正在或将要面临的挑战。

表1-4 职业认同状态的特征、优势与挑战

状态	特征	举例	可能的优势	可能的挑战
达成	认真考虑并比较过几种职业可能性，最终做出了出于自己意愿的相对坚定的选择	当被问到如果遇到更好的条件会不会放弃已经做出的职业决定时，小王回答：“大概率不会，毕竟选择中学教师这一职业是我琢磨了很久的事，并且我认为这个职业很适合我。”	问题解决能力强；批判性思考的能力强	如何将已确认的职业目标变为真正的选择；当职业机会有限时，存在目标调整的压力，甚至倒退回到其他状态（如延缓状态）
早闭	没有体验过自主性的职业探索过程，接受父母或权威人士等重要他人的期望或建议，从事他们推荐和认可的职业	当被问到是否要重新考虑一下自己的职业选择时，小张回答：“不用了，我家里人都从事这个职业，我也想跟他们一样。”	快速决定；提早投入；省时省力	外部利益驱动；自主决策能力低；刻板、僵化
混淆	没有仔细思索或探索过职业目标，也不主动努力去尝试各种职业可能性，对职业选择不关心	当被问到对未来职业选择的想法时，小刘回答：“尽管我并不知道将来干什么，此时此刻也不想考虑，到时候再说。”	轻松自在；见机行事；随遇而安	拖延、随机、措手不及、负面情感、适应性低
延缓	通过收集信息、尝试各种活动，希望能发现一定数量符合个人目标和价值观的职业选项，但还没有对某个特定的职业做出有意识的投入，不能确定最终的选择	当被问到是否对自己未来的职业选择有所顾虑时，小李回答：“目前，我还不清楚所学专业能从事什么职业，但我正对几种职业的前景做调查。”	充满好奇；积极主动；自我意义驱动；对自己负责	探索方法具有局限性，探索质量不高；承受情绪波动与压力



随堂讨论 1-1

如果以马西亚的“两维-四类模型”作为观察视角，你目前处在哪种职业认同状态中？你是否认同表1-4中对你所处职业认同状态的描述？与你和小伙伴们总结的结果相对照，有哪些出入吗？

【工具百宝箱 1-1】《职业认同量表（OIS）》

为了帮助个体客观高效地识别自己当下的职业认同状态，有学者以马西亚的“两维-四类模型”为理论指导，开发了28题的《职业认同量表（OIS）》^①。

经过评估后，每个人在达成、早闭、混淆和延缓四种典型状态上都会得到一个分数。根据分数的分布性质，个体可以被归类到一个状态，或者被认为同时具有两个或更多类状态的特征。这是因为职业认同的发展充满了动态性和复杂性，个体不是简单地从一个阶段到另一个阶段的线性发展，还有可能出现延缓—混淆、延缓—达成、早闭—延缓或早闭—混淆等状态的摇摆，因此兼具了多个状态特征。OIS对那些不完全符合单一特定状态，似乎具有至少两个状态的人特别有用，可以更细致地对个人职业认同状态进行分类考察，帮助个体更全面地理解其职业认同的发展。



1.2.2 波尔费力的“六维-六类模型”

马西亚的“两维-四类模型”的局限在于仅以探索和承诺程度的高低水平对职业认同状态进行了分类，缺乏对探索类型、承诺实质的细致考察。此外，在职业认同的发展过程中，除了探索和承诺维度，个体还有可能对当前认同的目标进行反思和重新思考。例如，对当前承诺产生动摇后，继而会比较和对比替代方案，重新进行广泛探索等。

基于上述考虑，波尔费利等人开发了由职业探索、职业承诺、职业反思三个分量表，共六个子维度构成的《职业认同状态测量（VISA）》^②，并使用该工具识别出六种职业认同状态，从而提出“六维-六类模型”（图1-4）。

使用VISA识别出的六种职业认同状态分别是达成、早闭、混淆、延缓、搜索延缓

① Melgosa J. Development and validation of the occupational identity scale[J]. Journal of Adolescence, 1987, 10(4): 385-397.

② Porfeli E J, Lee B, Vondracek F W, et al. A multi-dimensional measure of vocational identity status[J]. Journal of Adolescence, 2011, 34(5): 853-871.

（searching moratorium）和未分化（undifferentiated）。除了马西亚的四种经典状态，“搜索延缓”和“未分化”是两种新发现的状态。

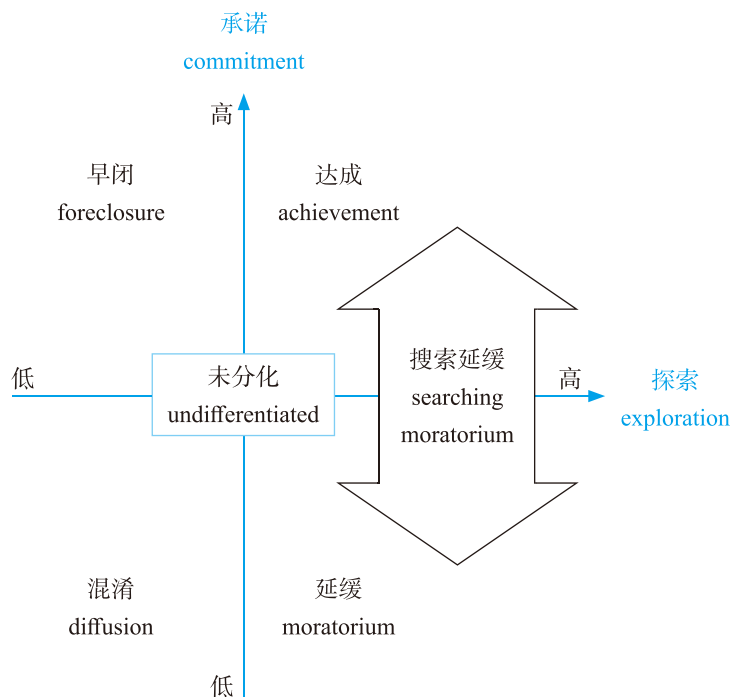


图 1-4 波尔费利“六维-六类模型”中的六种职业认同状态

达成状态的特征是高探索、高承诺、低反思，说明个体对职业选择进行了广泛且深入的探索，并对自己的选择和决定感到满意和自信。

早闭状态的特征是低探索（主要是广度探索水平低）、高承诺、低反思，说明这类人不是不探索，只是缺乏充分的广泛探索，对某特定选择进行了一定程度的深入探索，也做出了明确的承诺。

混淆状态的特征是低探索、低承诺和高反思，说明个体忽视和逃避职业选择问题，既没有进行探索，也没有做出明确选择，且对当前的职业目标存有疑问和对未来选择持有开放态度。

延缓状态的特征是高探索（主要是广度探索水平高）、低承诺、高反思，说明个体对职业选择进行了积极的探索，但仅停留在广度上，缺乏对特定职业选项的深度探索，此时不仅还没有对个人选择做出明确的承诺，而且还保持了相当程度的开放性。

搜索延缓状态的特征是高探索、高承诺、高反思，这说明个体的职业认同发展程度在达成和延缓两种状态之间摇摆往复，即虽然已经经过职业探索，对特定职业目标做出了承诺，但仍然对其他职业可能性保持开放状态，持续搜索职业信息，形成备选项，仍有可能

修订已有的承诺。尽管处于延缓状态的个体也会比较、替代方案，以便找到与身份有关的满意承诺，但是他们尚未有所承诺。然而，处于搜索延缓状态的个体则试图从其当前承诺所提供的安全基础出发，修改已经做出的承诺。

处于未分化状态的个体在六个子维度上的得分全处于或接近平均值。他们似乎是抱着等等看的心态，没有做出承诺，但又在某种程度上避免了早闭。

上述六种职业认同状态在 VISA 各个子维度上的得分特征如表 1-5 所示。

表1-5 六种职业认同状态在VISA子维度上的得分特征

分量表	子维度	六种职业认同状态					
		达成	早闭	混淆	延缓	搜索延缓	未分化
职业探索	广度探索	高	低	低	高	高	均值左右
	深度探索	高	高	低	低	高	均值左右
职业承诺	做出承诺	高	高	低	低	高	均值左右
	认同承诺	高	高	低	低	高	均值左右
职业反思	自我怀疑	低	低	高	高	高	均值左右
	灵活性	低	低	高	高	高	均值左右

【工具百宝箱 1-2】《职业认同状态测量（VISA）》



VISA 共 30 题，包括三个分量表和六个子维度。

职业探索分量表包括广度探索和深度探索两个子维度。前者指个体对各种不同职业进行初步了解，突出广泛性和多样性；后者指个体对自己与某一特定职业在兴趣、优势等多方面的匹配度进行深入研究，突出具体性和深入性。

职业承诺分量表包括做出承诺和认同承诺两个子维度。前者指个体对某个具体职业的初步承诺，即将某一职业作为追求目标并付诸行动的投入程度；后者指个体对职业承诺的认同感和归属感，即对职业承诺的内化程度。

职业反思分量表包括自我怀疑和灵活性两个子维度。前者指个体对自己的职业选择和未来职业道路的怀疑和不确定，后者指个体对自己的职业选择在未来发生变化的预期和适应性。



VISA 与计分

中文版 VISA 分别在中国的高职生^①、本科生^{②③}、有听力障碍的大学生和听力健康的大学生^④中进行了测试，结果证实其具有较为理想的信效度。

请使用中文版 VISA 计算你在六个子维度上的得分，并参照表 1-5 总结的分数分布特征，对自己当下的职业认同状态进行初步的定性评估。



随堂讨论 1-2

如果以波尔费利的“六维-六类模型”作为观察视角，你目前处在哪种职业认同状态中？你是否认同该理论模型对你所处职业认同状态的描述？

1.3 职业认同状态的变化

既往在研究整体认同状态的变化时，研究者们普遍将混淆状态或早闭状态视为认同感发展的起点，因为处于此两种状态的人还没有启动探索行动，属于低阶状态；将延缓状态视为过渡状态，即有行动但无结果；而将达成状态视为高阶状态，是最终的理想状态。对于成年初显期的青年而言，有些人可能会长时间停留在某一个状态内，有些人则在不同的状态之间转换，经历曲折。也就是说，职业认同的达成可能会经由多种途径实现。

马西亚最初推测，认同感的发展可能遵循从低阶向高阶状态转化的规律，即按照“混淆或早闭→延缓→达成”的顺序发展。然而随着纵向研究的增多，研究者们发现，整体认同感的发展并不完全是从低到高的线性进步，其中还存在着倒退。

艾伦·沃特曼（Alan S. Waterman）提出了一个整体认同感状态转换的分类框架^⑤，其中

- ① Zhang J, Chen G, Yuen M. Validation of the Vocational Identity Status Assessment (VISA) using Chinese Technical College Students[J]. Journal of Career Assessment, 2019, 27(4): 675-692.
- ② 彭梦璐. 生涯社会支持对大学生职业同一性的影响：核心自我评价的中介作用 [D]. 上海：上海师范大学，2019.
- ③ Zhang L, Li M, Fan W, et al. Thinking styles and vocational identity among senior-year students in elite universities in mainland China[J]. Thinking Skills and Creativity, 2022, 45: 101101.
- ④ Yuan W, Xu T, Liu M, et al. Vocational Identity Status in Chinese Emerging Adults with and without Hearing Impairment: Latent Profiles and Relationships with Self-Esteem and Subjective Well-Being[J]. International Journal of Environmental Research and Public Health, 2022, 19(21): 14473.
- ⑤ Waterman A S. Identity, the identity statuses, and identity status development: a contemporary statement[J]. Developmental Review, 1999, 19(4): 591-621.

包括四种维持原态的稳定状态、六种从低阶到高阶状态的进步性转变与六种从高阶到低阶状态的非进步性转变（表 1-6）。

表1-6 沃特曼的认同状态转换类型

维持原态		达成→达成 早闭→早闭 混淆→混淆 延缓→延缓
进步性转变		混淆→早闭 混淆→延缓 混淆→达成（经过延缓） 早闭→延缓 早闭→达成（经过延缓） 延缓→达成
非进步性转变	倒退性转变	达成→混淆 早闭→混淆 延缓→混淆
	异常性转变	达成→早闭 延缓→早闭
	调整性转变	达成→延缓

在六种非进步性转变中，有三种属于倒退性转变，两种属于异常性转变，一种属于调整性转变。异常性转变之所以称为异常，是因为从达成到早闭、从延缓到早闭虽然在数据分析时可能存在，但在理论上不好解释。因为无论是延缓还是达成，都说明个体已经在某个领域内探索了其他选择，拥有了因认同危机而引发的行为，这样就不可能说他们在该领域“从未陷入危机”（早闭状态的典型特征）。最后，从达成到延缓虽然也是一种非进步性的转变，但可视为认同感形成过程中的调整，即对当下的选择存有疑虑，要重新考量。

不少时间跨度短的追踪研究支持了沃特曼的分类模型，并有两个普遍性发现。第一，从青少年期到成年早期（包括成年初显期），青年人的整体认同状态的稳定性高于变化性，其中达成状态和早闭状态相对更稳定，延缓状态是所有认同状态中最不稳定的，但与混淆状态的稳定性相比无显著分别；第二，发生状态转变的类型相当多元，有进步性转变，也有倒退性转变，只是前者的发生概率高于后者。

总之，多样化的状态转变模式意味着，青年人可经由多种途径的摸索实现自我认同，并不存在一个所谓的从低阶状态向高阶状态线性发展的普遍规律。遗憾的是，有关职业认同状态变化的研究还较少。但是，整体认同状态转换分类框架为相关研究提供了重要的理论指导。



拓展阅读 1-1

不同“职业认同状态者”的行动策略

针对职业认同发展过程中的不确定性，大学生应把握当前机遇，发挥个人优势，规避不足，采取切实可行的行动策略进行自我调整。这样做有助于推动自身向更高阶的职业认同状态迈进（如混淆→延缓→达成），同时预防滑向较低阶状态的风险（如达成→混淆）。

职业认同达成者可以在坚持个人主体性的基础上，尝试从国家与人类发展的高度认识和反思自己的个人理想，理解个人价值实现与为国家和社会做贡献之间的内在逻辑，自然且主动地将个人的职业目标与社会需求结合起来，从更高层面上维持职业自我的统整性和稳定性。

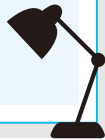
职业认同早闭者可以培养个人独立思考、主动收集信息的能力，拓展职业探索的宽度和多样性，提高处理问题的灵活性和变通性，逐渐脱离对权威的依赖和崇拜，处理好个人职业目标与重要他人意见之间的关系，学会选择和自主决定。

职业认同混淆者一方面要认识到职业选择是重要的，是复杂的，是需要提前筹划与准备的；另一方面可积极参与到有效的职业探索活动中，在逐渐见多识广的过程中，梳理过去，明确方向，做好过去、现在和未来的衔接，提升适应性技能，增强积极的情感体验，获得持续成长的动力。

职业认同延缓者可以侧重于提升探索质量，特别是提升深度探索的水平，探索后及时复盘、总结经验教训，逐渐明确承诺标准，增强承诺的信心。

职业认同搜索延缓者可以理性评估已承诺的保底目标与将继续搜索的目标的差异，明晰调整承诺的标准，在承诺调整的过程中做好时间管理，了解并承担持续探索可能付出的时间和情绪成本。

职业认同未分化者可以持续推进职业探索，通过探索强度和质量的提升，消除对目标职业做出承诺的顾虑，从而向职业达成状态迈进。



1.4 职业认同状态的影响因素

哪些重要因素会影响青年职业认同感的形成呢？

答案之一是年龄。随着年龄的增长，青年离开家庭求学或工作，环境的转变使个体

逐渐成熟、有担当，在各种选择情境中渐渐明晰“我是谁”。前人根据整体认同感发展趋势的研究发现，相较于低年龄的人而言，青少年中处于混淆状态和早闭状态的比例有所下降，而处于延缓状态和达成状态的比例有所上升。例如，针对 12~24 岁男性整体自我认同的发展趋势的研究发现^①，在青少年期的末期（18 岁左右），仅有 20% 左右的人解决了认同危机，处于达成状态；而在 24 岁时，已有近 60% 的人解决了认同危机，处于早闭和混淆状态的比例显著下降，如图 1-5 所示。

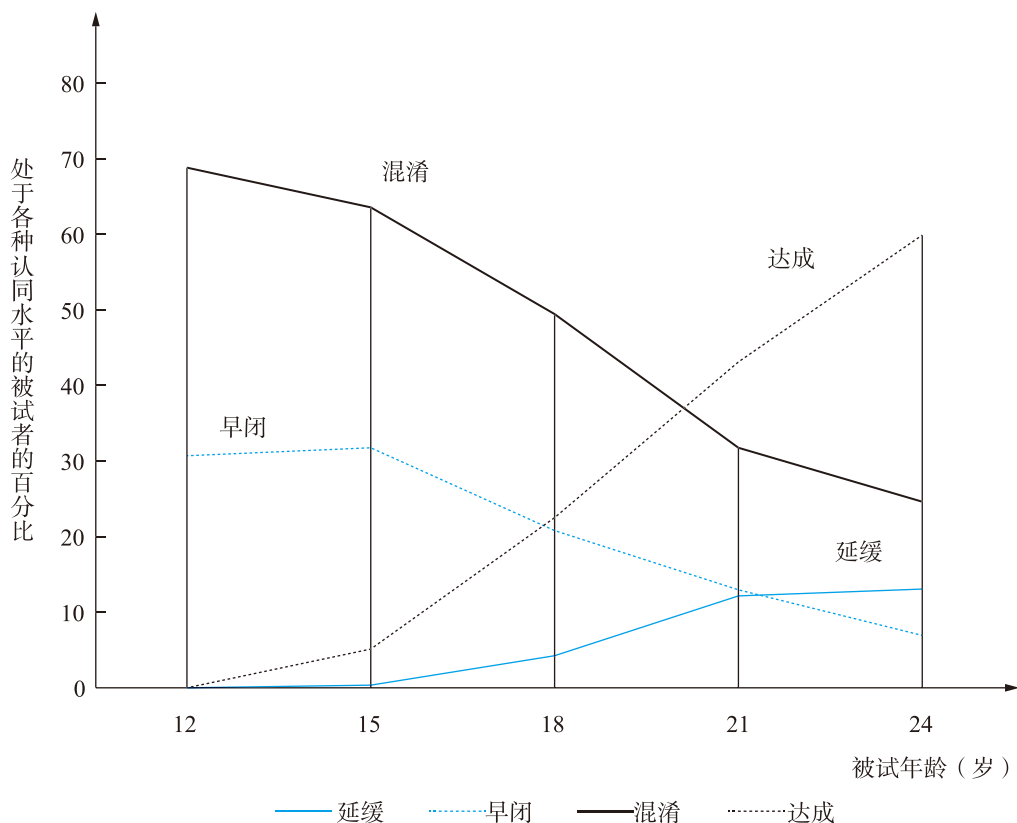


图 1-5 不同年龄段男性个体在四种自我认同状态的百分比

值得注意的是，尽管大多数人的整体认同感逐渐向达成状态发展，但是许多人在成年早期并未完成自我认同的构建，职业认同感也是如此。

使用 VISA 分别对中国、美国、意大利、法国、罗马尼亚和韩国等国家平均年龄 20 岁左右的大学生进行调查发现，职业认同达成者的占比介于 6% 至 18% 之间，而处于混

^① Meilman P W. Cross-sectional age changes in ego identity status during adolescence[J]. Developmental Psychology, 1979, 15(2): 230-231.

淆和未分化状态的占比介于 25% 至 35% 之间。^{①②③④⑤⑥⑦⑧}这说明，从世界范围来看，解决认同感危机的时期并非埃里克森所认为的青少年期，而是更晚，与阿奈特的成年初显期理论一致。自我认同的探索始于青少年期，在成年初显期仍是重要发展任务。

除年龄外，研究者们还分别从个体特质、家庭、学校环境等不同层面，对影响个体职业认同感发展的重要因素进行了广泛探究，包括但不限于以下五类。

（1）人格：如尽责性和神经质、核心自我评价、自尊等。

（2）技能：如生涯适应力、偶然事件学习技能等。

（3）认知：如职业决策自我效能、生涯观念、思维风格、工作价值观与职业目标等。

（4）学习行动与行为：如职业探索经历、参与专业相关的志愿工作、进行专业应用技能训练、参加职业团体咨询。

（5）社会支持：如来自父母、老师的物质支持、言语鼓励等。

对职业认同形成机制的探究使人们意识到，不能仅依赖个人在成长过程中的自然摸索来获得职业认同感，还可以通过主动采取有效的学习策略（如培养人格、提升技能、改变认知、参与专业活动、获得支持资源），迈出调整和改善的第一步。

本书后面章节所讲述的内容，将围绕促进个体职业认同发展的方式方法而充分展开。

-
- ① Lannegrand-Willems L, Percec C, Marchal C. Vocational identity and psychological adjustment: A study in French adolescents and emerging adults[J]. *Journal of Adolescence*, 2016, 47: 210–219.
 - ② Aleni L, Sica L S, Ragozini G, et al. Vocational and overall identity: A person-centered approach in Italian university students[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2015, 91: 157–169.
 - ③ Marinica B V, Negru-Subtirica O. Approaching graduation: Vocational identity profiles of last-year university students and their links with volunteering and personal values[J]. *Identity: An International Journal of Theory and Research*, 2024, 24(3): 213–226.
 - ④ Porfeli E J, Lee B, Vondracek F W, et al. A multi-dimensional measure of vocational identity status[J]. *Journal of Adolescence*, 2011, 34(5): 853–871.
 - ⑤ Rhee E, Lee B H, Kim B, et al. The relationship among the six vocational identity statuses and five dimensions of planned happenstance career skills[J]. *Journal of Career Development*, 2016, 43(4): 368–378.
 - ⑥ Weigold A, Weigold I K, Gregor M A, et al. Factor structure of the Vocational Identity Status Assessment (VISA) in university, liberal arts, and community college students[J]. *Journal of Career Assessment*, 2021, 29(2): 355–373.
 - ⑦ Yuan W, Xu T, Liu M, et al. Vocational Identity Status in Chinese Emerging Adults with and without Hearing Impairment: Latent Profiles and Relationships with Self-Esteem and Subjective Well-Being[J]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2022, 19(21): 14473.
 - ⑧ Zhang J, Chen G, Yuen M. Validation of the Vocational Identity Status Assessment (VISA) using Chinese Technical College Students[J]. *Journal of Career Assessment*, 2019, 27(4): 675–692.

本章小结

大学生是处在成年初显期年轻人的典型代表。大学是大学生进入职场前的预备阶段。建立职业认同感，即通过厘清将来从事什么工作而知道自己要成为什么样的人，是大学生在校期间最重要的发展任务之一。该任务的顺利完成，不仅有助于大学生从大学向职场的顺利过渡，还有助于大学生建立清晰、统一、完整和稳定的自我身份认知，达到良好的心理健康水平。

在本章中，我们重点介绍了最经典和最新的有关职业认同形成的理论模型，阐述了模型建构的依据。其目的是帮助大学生拓展对职业认同发展过程的认知。对标不同的理论模型，选择与理论相匹配的测量工具评估自己当下所处的职业认同状态，辩证理解所处状态的优势与挑战。

同时也要注意，职业认同状态具有动态性，在发展过程中充满变数。尽管从低阶状态进步到高阶状态是主流发展趋势，但少数情况下也会出现暂时性退步。因此，无论大学生当下处于哪种状态，都有对应的生涯发展任务。

最后，现有关于职业认同发展影响因素的研究，为大学生制订高效学习策略提供了实证支持。

课后思考

- (1) 在你过往的经历中，是否经历过职业认同状态的变化？是从哪个状态转变为哪个状态？当时发生了什么？你认为影响这种变化的因素是什么？
- (2) 如果要让自己向着职业认同的达成状态进步，你认为当下可以做些什么？

第2章

澄清职业决策困难

学习目标

知识目标

- （1）理解职业决策困难的内涵。
- （2）对职业决策过程中可能出现的困难有全局性了解。

能力目标

- （1）能够使用相关工具对个人的职业决策困难进行拆解、评估和定位。
- （2）通过测评结果激发个人对过往经历的反思，识别并总结引发职业决策困难的个性化缘由。

价值目标

- （1）对个人职业决策过程中产生的困难有了清晰判断，减少焦虑。
- （2）唤醒系统学习职业探索与决策方法并积极付诸实践的欲望。

“不知道将来干什么”是常见的大学生当下职业决策困难的笼统性描述。他们不了解有哪些职业可选项，也不太可能在众多职业选择中确定符合自己期望和需求的职业发展方向，或者对某个具体的职业选择形成足够的承诺，从而达成职业认同发展的理想状态。

正所谓，了解问题所在是解决问题的第一步。本章尝试通过引入经典的理论框架对上述问题进行拆解，从而帮助大学生澄清自己在做出职业决策的过程中可能遇到的具体难题，并基于此有针对性地寻求解决策略。

总体上讲，职业决策困难可以从决策结果和决策过程两个视角来理解。

2.1 基于决策结果的视角

从决策的静态结果上看，职业决策困难指在当下时间点个体不知道从事什么职业，或在多个职业选项中进行选择时无法确定其一。有学者将职业决策困难定义为，一个人尚未

或无法在潜在的职业选项中做出明智决定，以承诺投入特定的教育或职业领域^①。

根据决策结果，可以将职业决策者分为三类：已决定者、未决定者和犹豫不决者^②。也有学者认为是决定且满意者、决定但不满意者和未决定者^③。以上两种分类主要涉及两个重要维度：一个是客观的决策结果，即是否已做出一个职业决定；一个是主观的决策感受，即是否感到满意。如果用横坐标轴代表决策结果，纵坐标轴代表决策感受，实际上可以区分出五类决策者，如图 2-1 所示。

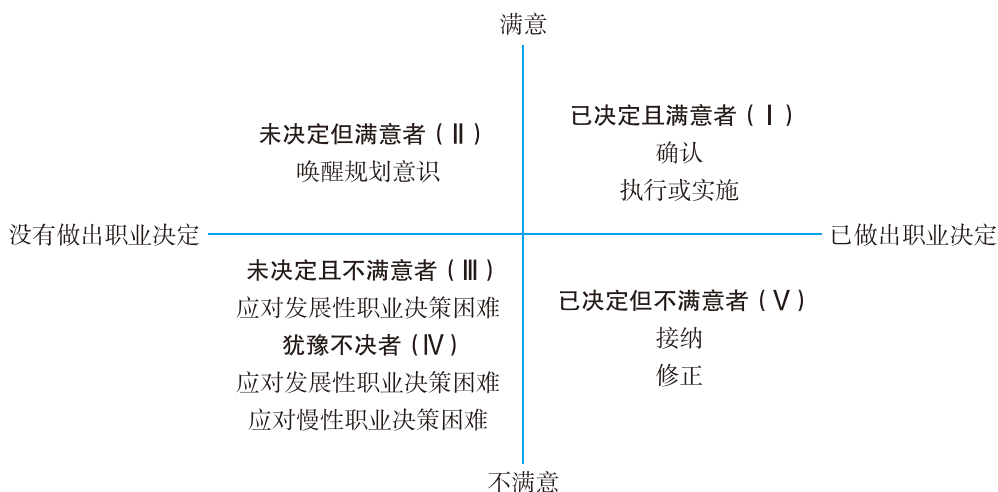


图 2-1 基于主客观职业决策结果对决策者的分类

类型Ⅰ是最理想的，即已做出一个决定且对此决定感到满意的人，称为“已决定且满意者”（第一象限）。他们当下的发展任务可能是进一步确认已做出的选择，同时准备执行或实施该选择（如准备相关考试、实习等）。

类型Ⅱ是还没有一个明确的职业决定，但是也没有因此而感到不适的人，被称为“未决定但满意者”（第二象限）。他们多抱有顺其自然的态度，暂时没有意识到做生涯决策的需要，认为为时尚早，或车到山前必有路，所以尚未进入正式的决策过程。对于他们而言，提高对职业规划与准备重要性的认识是当务之急。

类型Ⅲ和类型Ⅳ都是尚未做出一个职业决定，且因此感到不满意的人（第三象限），但两者性质不同。类型Ⅲ一般是初次经历职业选择，缺乏技能和经验的“未决定且不满意者”。不舒服的心理感受会促使他们开始收集信息，渐渐投入探索和决策的过程中。对大

① 吴芝仪. 生涯辅导与咨商：理论与实务 [M]. 台北：涛石出版社，2002.

② Peterson G, Sampson J, Reardon R. Career development and services: A cognitive approach[M]. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole, 1991.

③ Arbona C, Fan W, de Dios M A, et al. Career decision-making difficulties among career-decided college students[J]. The Career Development Quarterly, 2024, 72(1): 32-45.



多数人而言，当处于一个新的人生转折阶段（如初次择业）时，因为缺乏能力和经验，难免会遇到一些不知所措的问题。因为这种情况而遇到的暂时性的挑战，被称为发展性职业决策困难（career indecision）。

相比类型Ⅲ决策者，另一类型的决策者为“犹豫不决者”（类型Ⅳ）。他们表现出的决策困难不仅仅是因为首次择业缺乏经验，当遇到其他生活决策时同样会体验到较大的压力，通常会拖延决策，或将决策的责任转交给其他人。他们不仅面临着发展性职业决策困难，更面临着慢性职业决策困难（career indecisiveness）。

类型Ⅲ和类型Ⅳ决策者的外在表现或许比较类似。例如，在特定时间内不能做出职业选择并承诺于某个职业选择^①，“不知道从事什么职业”或者“无法在几个职业中选择一个”^②。实际上两者有本质的不同，犹豫不决者表现出的决策困难往往是跨领域的、弥散性的，通常与决策者的人格或情绪相关，问题的解决也需要更长时间。

类型Ⅴ是已经做了一个决定，但是对所做决定不满意的人，称为“已决定但不满意者”（第四象限）。他们可能是为了规避即时压力而仓促做决定，比如到毕业前夕迅速选择一份工作，否则没有生活来源；也有可能是受决策时的条件所限，比如自己最擅长的工作暂时没有岗位空缺，不得不退而求其次。他们的生涯任务包括调适心态，接纳现有的决定；或者重新进入决策过程，修正现有决定。



随堂讨论 2-1

如果以图2-1的四象限模型作为观察视角，你目前属于哪种类型的职业决策者？你面临哪些具体的职业选择问题需要讨论和解决？请举例说明。

根据决策的客观结果和主观感受对决策者进行的区分不是绝对的。从时间长轴上看，随着职业问题的发生或解决，决策者的身份类型会相互转化。随意对个体贴标签，或者对某一类型的决策者抱有一成不变的看法是很危险的。但是，如果仅从一个时间点上进行观察，这个分类是有意义的，它为不同类型的职业决策者如何采取有针对性的解决策略提供了参考。

研究发现，“未决定且不满意者”“犹豫不决者”“已决定但不满意者”往往会主动寻求职业辅导和帮助^{③④}，他们在职业决策的过程中明确地感知到自己遇到了这样或那样的

① Tokar D M, Withrow J R, Hall R J, et al. Psychological separation, attachment security, vocational self-concept crystallization, and career indecision: A structural equation analysis[J]. Journal of Counseling Psychology, 2003, 50(1): 3-19.

② 龙立荣, 彭永新. 国外职业决策困难研究及其启示[J]. 人类工效学, 2000(4): 45-49.

③ 王沛, 左丹, 过爱. 职业决策困难: 内涵、进路与发展趋势[J]. 上海师范大学学报(哲学社会科学版), 2012, 41(4): 41-49.

④ 谢宝国, 夏勉. 职业决策困难研究述评[J]. 心理科学进展, 2013, 21(6): 1112-1124.

难题^①。而“未决定但满意者”则不太会主动开始职业探索，他们要么觉得没有必要，要么觉得为时尚早。

2.2 基于决策过程的视角

从决策的动态过程来看，职业决策困难指个体在职业决策过程中遇到的各种难题。有两个经典的理论框架经常被用于诊断职业决策过程中可能遇到的困难，一个与认知（信息）有关，一个与人格和情绪有关。

2.2.1 与认知有关的职业决策困难

伊塔马尔·盖蒂（Itamar Gati）等以决策和信息加工理论为基础，根据“理想职业决策者”模型和丰富的咨询实践经验，总结了在不同决策阶段可能出现的主要与认知有关的职业决策困难，总计三大类十小类（图 2-2）。并且，盖蒂基于此编制了《职业决策困难问卷》（Career Decision-Making Difficulties Questionnaire, CDDQ）^②。

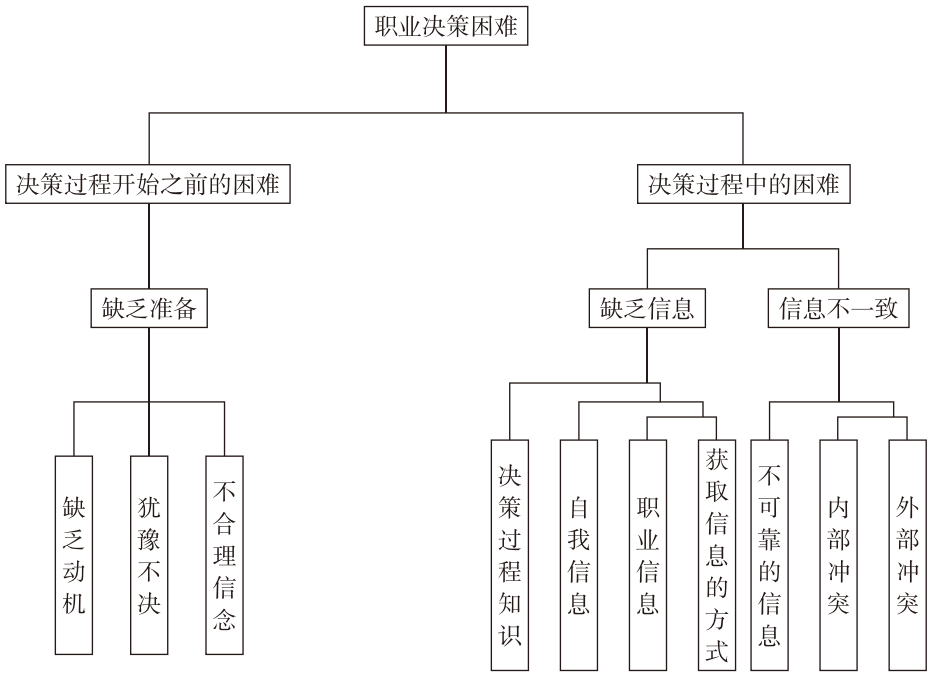


图 2-2 与认知有关的职业决策困难分类

① Gati I, Gadassi R, Saka N, et al. Emotional and personality-related career decision-making difficulties: Facets of career decisiveness[J]. Journal of Career Assessment, 2011, 19(1): 3-20.
② Gati I, Krausz M, Osipow S H. A taxonomy of difficulties in career decision making[J]. Journal of Counseling Psychology, 1996, 43(4): 510-526.

第一大类困难发生在职业决策过程开始之前，称为“缺乏准备”，包括三小类困难：

- （1）缺乏动机，即在此时此刻没有足够的意愿开始进行职业选择；
- （2）犹豫不决，即无论面对什么抉择情境和任务，普遍表现出难以决断；
- （3）在职业决策方面存在不合理信念，即对决策抱有非理性期望，或者不合理的想法。

第二大类困难和第三大类困难主要出现在职业决策过程中。第二大类困难被命名为“信息不足”，包括四小类困难：

- （1）缺乏有关决策过程的知识，比如怎样明智地做职业决策、职业决策过程中有哪些关键环节等；
- （2）缺乏有关自我的信息，如不了解自己的能力或者职业偏好等；
- （3）缺乏各种职业的信息，如存在哪些职业机会，每个机会的特点是什么；
- （4）缺乏获取信息的方式，比如不知道有哪些渠道可以获取充足的信息、有哪些资源可以利用等。

第三大类困难被命名为“信息不一致”，是由于获得的信息缺乏一致性而引起的信息使用困难，包括三小类困难：

- （1）不可靠的信息，指在获得的有关自我特质或职业特征的信息中，存在着相互矛盾的地方；
- （2）内部冲突，指看重的要素在一个选择中不能彼此兼容，个人在如何妥协和平衡方面出现的困难，反映了内部纠结和迷茫的状态；
- （3）外部冲突，指个人的选择偏好与重要他人的选择偏好不一致，或者重要他人之间的意见不一致。

【工具百宝箱 2-1】《职业决策困难问卷（CDDQ）》



CDDQ 与计分

你可以使用中文版的《职业决策困难问卷（CDDQ）》^①，对那些与职业决策困难相关的认知要素进行评估，从而对自己当下最凸显的困难类型进行诊断与定位。

一项使用 CDDQ 对我国多所高校开展的调查发现，总体而言，我国大学生的职业

^① 沈雪萍. 大学生职业决策困难的测量及干预研究 [D]. 南京师范大学, 2005.

决策困难处于中等程度以上^①。鉴于可能存在“自我宽大效应”^②，我国大学生在职业决策过程中实际面临的困难可能比在 CDDQ 上所显示的还要高。在十类具体的职业决策困难中，“缺乏动机”“犹豫不决”“缺乏有关职业决策过程的知识”“缺乏有关职业的信息”“缺乏获取信息方式的知识”“内部冲突”六类问题相对突出。但是，十类职业决策困难分数之间缺乏区分度，说明较难定位大学生在职业决策过程中所面临的凸显困难。

该研究还进一步比较了不同性别和不同年级大学生在各类职业决策困难上表现出的特点。首先，女大学生表现出更高层次的“犹豫不决”，男大学生表现出更高层次的“缺乏有关自我的信息”和“外部冲突”。其次，四年级大学生的职业决策困难程度显著低于二、三年级大学生，而二、三年级大学生之间的职业决策困难程度整体上差异不大。这可能说明，大学生的生涯成熟度或许不是随着年级的增加而线性提高的，而是受关键职业决策点（指个体面临做出职业决策的关键时刻）的影响。临近毕业的大学生更靠近关键职业决策点，故而个体的职业决策能力得到了锻炼和提升，职业决策困难水平出现了下降。

还有一项研究发现，相比专业限选的大学生，自由选择专业的大学生感知到的总体职业决策困难水平更高，特别表现在“犹豫不决”“不合理信念”“缺乏决策过程信息”“缺乏职业信息”“缺乏获得信息的方式”五类问题上^③。这说明，职业决策困难可能更高频率地发生在自由选择专业的情境中，这种情景会让人更深刻地体验到决策过程的复杂性与挑战性；而专业限选主要是外部情境指定的决策，暂时无须个人调用自己的认知加工功能。

2.2.2 与人格和情绪有关的职业决策困难

由认知要素引发的职业决策困难，主要与信息的收集与使用有关，多为发展性的、过程性的，与特定情境相关联。与此相对，犹豫不决者表现出的职业决策困难则是特质性的、慢性的、跨情境性的、弥散性的。换言之，他们在职业选择过程中所表现出的焦灼不安、举棋不定、出尔反尔、拖延逃避，在面临其他决策任务和情境时也会表现出来。诺娅·萨卡（Noa Saka）、盖蒂和凯文·凯利（Kevin R. Kelly）认为，犹豫不决很可能是情绪或人格所致，据此归纳了三大类十一小类相关要素（图 2-3），并编制了《情绪与人格相关的职业决策困难问卷》（the Emotional and Personality Career Difficulties Scale, EPCD）^④。

① 杨光萍，谢宝国. 大学生职业决策困难：水平、人口学特征及传记性影响因素——一项探索性研究 [J]. 中国人力资源开发，2017（05）：37-44.

② 自我宽大效应是指个体在评价自己的行为、能力或特质时，倾向于给出比实际情况更为积极或宽容的评价。

③ 李西营，张大均. 专业限选和自由选择专业大学生职业决策困难对比研究 [J]. 心理研究，2009，2（3）：74-78.

④ Saka N, Gati I, Kelly K R. Emotional and personality-related aspects of career decision-making difficulties[J]. Journal of Career Assessment, 2008, 19(1): 403-424.

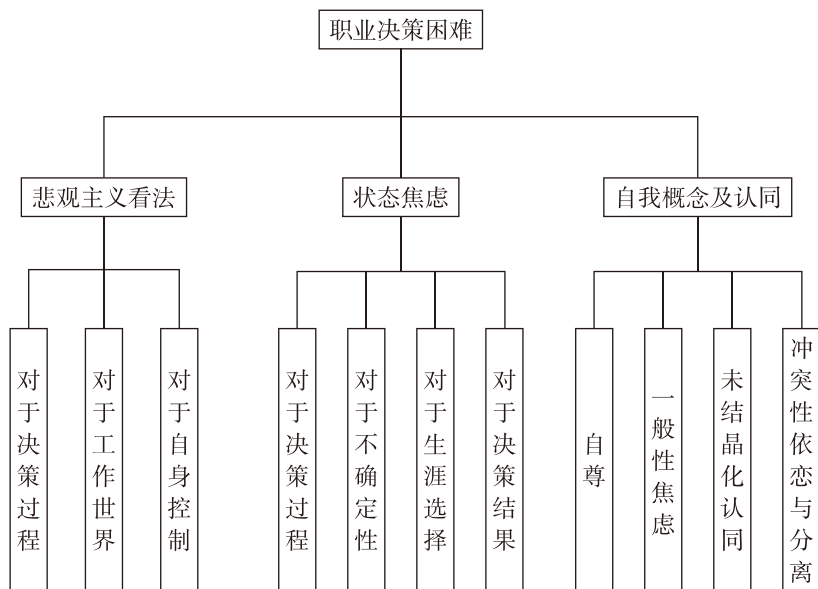


图 2-3 与情绪与人格要素相关的职业决策困难分类

第一大类困难命名为“悲观主义看法”，指有关自我和世界的不合理信念与负面的认知偏见，分为三小类：

（1）对于决策过程的悲观主义看法，主要指较低程度的职业决策自我效能感，即对自己可以有效地完成职业决策全程各项任务没有信心；

（2）对于工作世界的悲观主义看法，指对于各种职业整体上持有负面看法（如认为大多数职业是枯燥无味的，真正有意思的工作少之又少）；

（3）对于自身控制的悲观主义看法，认为职业决策过程以及最后的结果主要受外因（比如运气、机会、命运）影响，而内因（如技能、努力等）并不发挥主要作用。

第二大类困难命名为“状态焦虑”，指由对决策过程和潜在结果的担忧而引发的状态焦虑，包含四小类：

（1）对于决策过程的焦虑，指在没开始决策之前就感到有压力，或者因为对决策过程过度完美主义的追求而焦虑，以致无法开始决策；

（2）对于选择中不确定性的焦虑，如由于未来充满不确定性而担忧，因身处充满不确定性的未决定状态而担忧，因无法忍受模棱两可的信息或结果而产生焦虑，等等；

（3）对于生涯选择的焦虑，包括有关选择的完美主义（如必须找到一个“完美的”职业）、害怕失去其他潜在的合适机会、害怕选择了一个错误的职业，以及害怕选择之后特别是选错后需要承担责任；

（4）对于决策结果的焦虑，指个体心中已经有了一些选择，但因为害怕失败，或者害怕不能通过所选职业达成个人期望，而不能实施心中已有的选择。

第三大类为“自我概念及认同”，特指某些方面的发展性人格，包括四个小类：

(1) 自尊，既包括普遍意义上的低水平自我价值感，也包括生活中与职业自我概念相关的较低水平自我评价；

(2) 一般性焦虑，指在各种情境中持续地体验到紧张和压力；

(3) 未结晶化（未形成）认同，指在形成稳定的个人自我认同方面的困难，比如不能将信念、价值、偏好和生活目标等进行整合统一；

(4) 冲突性依恋与分离，指在考虑到重要他人时产生的困难，其产生有两种主要因素。一是无论对个人的一般性决定和偏好，还是对特定的职业决策过程与结果，重要他人（特别是直系亲属）都表现出过度批评、不满意和不支持；二是过度需要得到他人对所做决定的肯定，以牺牲个人偏好与目标为代价取悦重要他人，产生愧疚感与焦虑感，与重要他人产生公开的或者隐蔽的冲突，等等。

EPCD 曾被用于在多个国家人群中进行测试，表现出较为理想的跨文化特性^{①②}。EPCD 的短版（EPCD-SF）也被翻译成中文，在我国大学生中进行了信度、效度检验^③。研究发现，我国大学生在状态焦虑维度上得分最高，其他两个维度得分接近，这说明我国大学生在职业决策过程中表现出的焦虑情绪较为突出。

【工具百宝箱 2-2】《情绪与人格相关的职业决策困难问卷短版（EPCD-SF）》

你可以使用中文版的《情绪与人格相关的职业决策困难问卷短版（EPCD-SF）》^①，对那些与职业决策困难相关的人格和情绪要素进行评估，从而对自己当下最凸显的困难类型进行诊断与定位。



EPCD-SF
与计分

无论是 CDDQ 还是 EPCD，其出发点都是帮助人们快速简便地将自己在职业决策过程中遇到的困难进行拆解和具体化，通过困难细类的凸显程度确定需要解决的重点领域问题，从而有的放矢地寻求有效帮助。

① Saka N, Gati I, Kelly K R. Emotional and personality-related aspects of career decision-making difficulties[J]. Journal of Career Assessment, 2008, 19(1): 403-424.

② Oztemel K. Testing the validity of the Emotional and Personality-related Career Decision-making Difficulties questionnaire in Turkish culture[J]. Journal of Career Development, 2012, 40(5): 390-407.

③ 池田真理，侯志瑾，刘艺羚，等. 情绪-人格相关生涯决策困难问卷短版（EPCD-SF）在中国大学生中使用的信、效度研究 [J]. 中国临床心理学杂志，2016，24（3）：444-449.

④ 同③。

在职业问题解决和决策的过程中，人们可能只有一个突出的决策困难，也可能面临多个决策困难。CDDQ 和 EPCD 较为系统地归纳了引发职业决策困难的认知要素，以及人格和情绪要素。两者相互补充，各有侧重。比如，CDDQ 测查的认知困难发生于职业决策过程的不同阶段，有的在决策前，有的在决策过程中；而 EPCD 强调的人格或情绪因素，如悲观主义看法或状态焦虑可能会贯穿决策过程的各个阶段，不仅会引发职业决策困难，也可能是其他生活决策困难的诱因。再比如，CDDQ 甄别出的犹豫不决也表现出一种人格特质倾向；EPCD 在此方面进行了更为详尽的描述，细化为自尊、一般性焦虑、未结晶化认同（参见第 1 章中提到的整体自我认同），以及与原生家庭有关的冲突性依恋与分离。

简单来讲，CDDQ 适用于那些在特定时间内遇到发展性职业决策困难的群体；而 EPCD 则特别适用于受慢性职业决策困难困扰群体的自我诊断。

2.2.3 我国大学生的职业决策困难

尽管 CDDQ 和 EPCD 为人们从认知、情绪、人格方面理解职业决策困难的诱发因素提供了重要的参考思路，但这两个理论框架主要还是建立在欧美国家青年人的职业决策经历的基础之上。我国大学生是否有独特的际遇呢？

【练习 2-1】职业选择中的“障碍物”

请回溯个人真实的职业探索经历，列举五个在你职业选择过程中遇到的主要挑战、困难或阻碍，按照影响力从大到小列举如下。

请尽量使用清晰简洁的关键词进行概括，并配以适当的解释，以便其他阅读者能准确理解你的陈述。

(1) _____

(2) _____

(3) _____

(4) _____

(5) _____

【工具百宝箱 2-3】《中国大学生职业决策困难问卷（C-CDDQ）》

使用练习 2-1 的设置结构，我们对 79 名选修职业发展课程的大学生列举的 311 个语句进行了分析，剔除表述不清或者与主题无关的语句后，最终获得 271 个（87.1%）有效语句，在此基础上研发编制了《中国大学生职业决策困难问卷》（Chinese Career Decision-making Difficulties Questionnaire, C-CDDQ）。

请结合你的实际情况，使用 C-CDDQ 对自己当下的职业决策困难进行评估。



C-CDDQ 与计分

我们使用 C-CDDQ 共识别出八类主要的职业决策困难^①。

类别一，缺乏自我信息：指个体对个人的兴趣、能力、性格、价值观等重要特质缺乏了解，且不知道使用何种方法进行了解。

类别二，缺乏职业信息：指个体对有关工作世界的核心知识不熟悉，包括工作内容、发展前景、工作要求、工作回报、工作单位和工作环境特征等。

类别三，缺乏专业信息：指个体对所学专业与外部工作世界的链接关系缺乏清晰认知，或者陷入专业与职业无法完美匹配的焦虑，或者对能否转专业充满担忧。

类别四，多项选择难为：体现了个体在毕业时面对多个备选项（包括毕业去向、职业方向、工作地点等）的犹豫和纠结，说明其职业决策困难并不是因为“没得选”，而是“可选的太多”。

类别五，内部冲突：反映了个体在做职业选项筛选时遇到的内心冲突，特别是在一个职业选项中无法同时满足多个诉求的挣扎，例如既要满足内在兴趣和理想，又要实现财富丰裕等。

类别六，外部冲突：指个体在职业决策过程中与重要他人意见不一致，以及缺乏沟通技巧的无奈。

类别七，缺乏准备：指个体无法将现实生活与未来职业选择相链接的困境，包括缺乏行动指导、对所需准备无从着手的情况。

类别八，缺乏求职技巧：体现了个体在准备求职材料、提升求职能力、了解求职过程等方面的困扰。

采用开放式问题的目的在于探查和挖掘我国大学生在职业决策过程中遇到的独有的困难表述与类别。如果将 C-CDDQ 与 CDDQ、EPCD 的职业决策困难分类进行对照可发现（表 2-1），C-CDDQ 与 CDDQ 的结构更为接近，主要偏向于职业决策困难的认知因素，而

^① 金蕾莅. 中国大学生职业决策困难问卷的编制 [Z]. 清华大学, 2001.

非情绪和人格因素。与 CDDQ 相似的是，C-CDDQ 中包含了对自我、工作世界、决策过程与方法相关信息的缺失，内部和外部冲突；不同的是，我国大学生更加强调在“专业与职业的关系”“大学期间的职业准备”“求职技巧”三方面遇到的挑战。这些挑战，我们将在以后的章节中进行具体分析，并提供相应的应对策略。

表2-1 C-CDDQ与CDDQ、EPCD分类维度的对比

C - CDDQ分类	CDDQ分类	EPCD分类
—	缺乏动机	对于决策过程的悲观看法
—	犹豫不决	对于工作世界的悲观看法
—	不合理信念	对于自身控制的悲观看法
缺乏自我信息	缺乏自我信息	对于决策过程的焦虑
缺乏职业信息 缺乏专业信息	缺乏职业信息	对于选择中不确定性的焦虑
多项选择难为	缺乏决策过程知识	对于生涯选择的焦虑
—	缺乏获取信息的方法	对于决策结果的焦虑
—	不可靠的信息	自尊
内部冲突	内部冲突	一般性焦虑
外部冲突	外部冲突	未结晶化认同
缺乏准备	—	冲突性依恋与分离
缺乏求职技巧	—	—



随堂讨论 2-2

你认为CDDQ、EPCD和C-CDDQ哪一个工具更能反映你当下面临的突出的职业选择困难？还是说，需要联合使用三个工具才更能反映全貌？

本章小结

诚如我们在第1章中所提到的，明晰自己“在职业生涯中想成为什么样的人”是处在成年初显期的大学学生的核心发展任务。如果仅从某个时间点的静态结果来看，职业决策者可分为“已决定且满意者”“未决定但满意者”“未决定且不满意者”“犹豫不决者”“已决定但不满意者”五类。如果从动态过程来看，各类型决策者各自面临着或多或少的难题与挑战。

本章重点介绍了职业决策困难的认知要素、人格与情绪要素两个理论框架，以及基于上述框架开发的、使用颇为广泛的《职业决策困难问卷（CDDQ）》和《情绪与人格相关的职业决策困难问卷（EPCD）》。同时，我们通过开放性问卷调查了我国大学生在职业决策过程中可能遇到的困难，自主研发了《中国大学生职业决策困难问卷（C-CDDQ）》。

所有测试的目的在于将个体在职业决策过程中遇到的困难具象化、概念化、区分开，并筛选出相对突出的困难类别，从而对“不知道将来干什么”这个笼统的表述进行拆解，为随后的“对症下药，药到病除”奠定基础。对量表中各个题项的逐一评估，可以有效激发大学生回溯过往生活中的相关事件，还原决策困难产生的情境，澄清决策困难引发的缘由，并将之整合到未来的职业探索与选择之中。

课后思考

（1）如何区分“未决定且不满意者”和“犹豫不决者”？两者在面对职业选择时有哪些不同的心理状态和行为表现？

（2）《中国大学生职业决策困难问卷（C-CDDQ）》与《职业决策困难问卷（CDDQ）》《情绪与人格相关的职业决策困难问卷（EPCD）》相比，有哪些独特之处？反映了哪些我国大学生特有的择业挑战？