

团体心理辅导对大三学生职业生涯决策的影响研究

王玮, 李春晖, 王欣,

(河北师范大学教育科学学院, 河北 石家庄 050091)

【摘要】 目的: 提高大三学生的职业生涯决策技能、改善他们的职业生涯决策状态, 同时为职业生涯咨询或大学生就业指导提供一套可行的方案。方法: 以团体心理辅导形式对 15 名大三学生进行为期 7 周的辅导。结果: 在职业决策量表及其各因子上, 对照组和实验组在干预前差异不显著。实验组在干预后差异显著, 而对照组在前测后测没有差异。结论: 职业生涯决策团体心理辅导能够改善成员的职业生涯决策状态, 提高他们的职业生涯决策技能。

【关键词】 职业生涯决策; 团体心理辅导; 大三学生

中图分类号: R395.5

文献标识码: A

文章编号: 1005-3611(2006)06-0649-03

Effect of Group Psychological Guidance on University Junior Class Students' Career Decision-making

WANG Wei, LI Chun-hui, WANG Xin

Hebei Normal University, Shijiazhuang 050091, China

【Abstract】 Objective: To improve members' skill and state of career decision-making, and explore a new method of career counseling and career guidance for college students. Methods: Seven weeks' group psychological guidance was given to junior class students. Results: After the career guidance, the score of the experimental group's CDS was improved, while those of the control group had no significant difference. Conclusion: It can show that the guidance can improve the members' state and skill of career decision-making.

【Key words】 Career decision-making; Group psychological guidance; Grade three university students

面对就业市场的严峻形式, 职业生涯决策问题是大学生面临的一个很重要问题。大三学生是一个很特殊的群体, 他们面临着考研和就业的双重选择, 很多同学不能很好的做出决策, 根据这种情况, 研究者提出对有需求的大学生进行有关职业生涯决策的团体心理辅导。此辅导在本研究中是指, 应用团体心理辅导的形式, 协助来访者了解自我, 了解职业选项及职业世界, 通过应用职业决策技能, 做出初步的职业决策的过程。本研究旨在改善成员的决策状态, 提高他们的职业生涯决策技能, 并试图为大学生职业生涯辅导提供一套可行的方案。

1 研究方法

1.1 研究对象

被试由 15 名大三学生组成, 其中男生 4 名, 女生 11 名。被试的选取过程: 在学校张贴团体辅导的宣传资料, 自愿报名参加。经过面试、笔试两次筛选, 筛选标准: 自愿参加且愿望强烈; 与团体目标相符; 愿意承担在团体中的责任, 如按时参加, 积极维护规则等; 无人际交往障碍、抑郁等症状, 愿意并敢于在团体中分享自己的资源。选取符合本研究目标的 30 名学生; 之后随机从中抽取 15 名, 作为实验组, 另外 15 名则为对照组。

1.2 工具

1.2.1 职业决策量表(Career Decision Scale)^[1] 由 3 个部分, 19 个项目组成。第一部分职业和专业确定性量表, 共两个项目, 得分越高, 职业和专业的确定性越大; 第二部分职业决策困难(career indecision)量表, 共 16 个项目, 反向记分后, 得分越高表明职业决策困难越小; 第三部分为一个开放式的项目。本研究采用 1-18 题。我国台湾地区修订并试用, 信、效度都不错^[2], 说明 CDS 还具有跨文化的特点。

1.2.2 团体气氛自我评估量表^[3] 由林幸台等人在 1989 编制的, 分为真诚、了解、尊重、接纳四个因子。采用 0-4 五点记分方法, 量表得分越高, 团体气氛越佳。

1.2.3 团体满意度自我评估问卷^[3] 根据研究的需要, 自编一团体满意度自评问卷, 由选择题和问答题组成。采用从 1 到 10 的连续评定法, 1 为极不符合, 10 为极符合。

1.3 实验设计

本研究的实验设计为实验组、对照组前后测设计。对实验组进行 7 次的职业生涯团体心理辅导, 每次 3 小时。对照组则处于常态的自然学习, 不参加团体辅导。

2 团体辅导过程

职业生涯决策团体辅导分开始阶段、工作阶段、结束阶段三个阶段,共有七个单元,每周一次,每次3个小时。其中第一单元为开始阶段,第二至六单元为工作阶段,第七单元为结束阶段。方案以 Peterson 等人的认知信息加工理论为理论基础 (CIP),以 CASVE^[4]为技术框架,综合各种职业理论的理念及团体辅导的原则而制定。每单元的理论依据、目标、主要内容如下:

第一单元“相识”。依据罗杰斯的人本主义理念,成立团体,成员相识,初步营造平等、坦诚、温暖的团体氛围。主要内容及流程:主持人介绍,说明此团体的主要内容、目标;做“找家”活动为分组以及活跃团体气氛;分小组做“名片接龙”活动以促进大家相互认识;制定团体目标、团体规则,为团体起名字。

第二单元“我的内部特征”。目的:让成员了解职业生涯决策过程的知识;了解自己的职业特质(兴趣、能力等)。主要内容及流程:讲解职业生涯规划 and 职业生涯决策过程模型;分小组写“20个我”,填写分析单并分享;大组分享。作业:填写“他人眼中的我”(侧重性格、兴趣、能力和特长);对照《职业性格类型表》了解自己的职业性格类型;写出对本次活动和做作业过程中的感受和想法。

第三单元“我的外部资源”。目的:明晰自己拥有什么,感受社会支持的重要性。主要内容及流程:“疾风劲草”活动;小组写出自己本身的资源(所受教育、所学课程、所获荣誉等)及人际资源并分享。作业:做霍兰德职业性向测验;向相关人士了解就业信息,参考测验,综合自己的兴趣和理想,选出3-5个初选职业;写活动中和做作业过程中的感受和想法。

第四单元“我的初选职业”。依据金字塔知识层面的职业知识部分,了解职业选项,做到知彼,为生涯决定层面的A技术做好准备。主要内容及流程:进行“价值观排列”活动,重新调整自己的初选职业;在大组中用“脑力激荡法”拓展了解职业信息的途径。作业:要求成员在一周内到社会上调查自己所选职业的信息,填写职业调查报告单;写感受。

第五单元“我的职业选择”。依据生涯决定层面的S(综合)技术和V(评价)技术,缩小职业选择,学习科学的职业决策方法。主要内容及流程:举办“职业调查报告会”;学习“职业平衡单技术”。作业:为最终的选择职业制定实施策略;写感受。

第六单元“计划可行吗”。依据生涯决定层面的E(执行)技术,探讨计划可行性,了解怎样制定可行性计划。主要内容及流程:举办“执行策略演讲及讨论会”。作业:重新制定执行计划,写总结和感受。

第七单元“真情告白”。目的:总结团体内容,巩固生涯决策能力,在良好的氛围中结束整个团体活动。主要内容及流程:重温团体所学及所做内容;“互道衷肠”活动,即成员之间以匿名形式相互激励与正面评价;大组分享整个团体活动。作业:对整个团体历程进行总结。

3 团体效果的评估

3.1 差异检验结果

结果显示:实验组和对照组成员在职业决策量表及其各因子上差异不显著($P>0.05$);实验组前后测差值与对照组前后测差值比较在职业决策量表及其各因子上都达到显著差异水平($P<0.01$)。见表1。

表1 实验组和对照组差异比较

	实验组前测	对照组前测	t值	实验组差值	对照组差值	t值
职业决策量表	37.07 ± 5.08	39.20 ± 3.21	1.375	12.87 ± 5.88	1.48 ± 5.51	5.478**
确定因子	3.00 ± 1.00	3.67 ± 1.59	1.375	2.47 ± 1.25	0.00 ± 1.69	4.549**
决策困难因子	34.07 ± 4.53	35.53 ± 2.59	1.089	10.40 ± 6.13	1.33 ± 4.76	5.856**

注: * $P<0.05$, ** $P<0.01$

表2 《团体气氛自评量表》描述统计结果
(每个选项的人数统计)

	总是	时常	偶尔	很少	总不	总数
真诚	24(40%)	25(42%)	6(10%)	5(8%)	0(0)	60
了解	21(35%)	30(50%)	4(7%)	3(5%)	2(3%)	60
尊重	32(53%)	27(45%)	1(2%)	0(0)	0(0)	60
接纳	40(67%)	12(20%)	5(8%)	3(5%)	0(0)	60

3.2 成员对团体气氛的评估

研究者对《团体气氛自评量表》反向记分题反向记分后,根据成员作答具体意思对每个选项的人次及其百分比进行描述统计,结果见表2。由统计结果可以得出成员对真诚、了解、尊重、接纳四个因子的

作答情况基本集中在“他们总是这样”他们时常这样”这两项,接纳因子在“他们总是这样”选项中人数最多。

3.3 对团体满意度的评估

由表3的统计结果可以看出,在各个题目上得分都较高,说明成员对团体还是很满意的,由成员对开放题的作答情况也可以得出此结论。

在问卷中有三道开放题,成员的回答如下:“你认为团体对你的意义如何,请用一两句话来说明团体对你的意义”约90%的同学写到,本次团体心理辅导使同学加深了对自己的了解,有了职业生涯规划的理念,并且学习了职业生涯决策的方法,很多同

学在此过程中,作出了初步的职业生涯决定。“总的来说你对这期的团体满意吗?”85%以上同学写到对团体满意或者很满意,在团体中他们得到了很多在课堂上和生活中没有得到的东西,团体就像一个大家

家庭,在这个家庭里,每个成员在一种轻松、温暖的氛围中可以最大限度的得到成长。“你认为团体的氛围和管理如何?”约 90%的同学写到喜欢团体的氛围,感觉和谐、平等而温暖。

表 3 《团体满意度问卷》统计表

题目	均分	题目	均分
1.我能在团体中向别人表达我的看法	9.13	7.我觉得团体经验很有意义	9.00
2.我喜欢我们的团体活动	9.13	8.我觉得在团体中大家相互信任而且坦诚	9.20
3.我觉得在团体活动中学会了更好的关怀别人	8.27	9.我喜欢主持人的带领方式	8.67
4.我对自己越来越了解	8.50	10.我在团体中的投入程度为	8.47
5.参加团体使我对自我越来越有信心	7.77	11.我对团体的兴趣为	8.70
6.在团体中我乐意和其他人分享我的经验	9.00	12.总的来说,我对团体的满意度为	9.13

4 讨 论

本研究结果显示,实验组和对照组的前测成绩没有差异,表明实验组和对照组成员在实验开始前为同质性团体。经过连续七周的团体心理辅导,实验组成员的职业生涯决策状态与对照组成员相比有显著的提高。辅导结束后,请实验组成员对团体氛围和团体满意度进行自我评估,由《团体气氛自评量表》的统计结果可以得出,成员对团体中的真诚、了解、尊重、接纳氛围做出了很高的评价,即说明成员认为团体的氛围是很好的。其中接纳因子在“他们总是这样”选项中人数最多,这说明成员认为团体的接纳氛围要好于其他氛围,研究者认为这与主持人领导团体的过程中注重成员之间的相互接纳和自我接纳有关,因为对自我和他人的接纳是自身成长的基本条件。由《团体满意度自我评估问卷》选择题的统计结果和发挥题的总结情况得出,成员对团体是满意的。在选择题中,第 5 题的得分平均值相对于其他题较低,研究者认为原因有两个:一,自信心由较低到较高水平的改变需要较长的时间和专门的辅导;二,其他各题相对分数较高,可以说明团体动力较好。

在团体辅导过程中,研究者通过对成员的观察,以及成员所写每次总结和最后总结中可以体会到他们的成长。在总结中,很多成员写到喜欢这个团体,知道自己应该怎样面对自己和生活,并且写到自己已经能够确定自己的方向和近期想要做的事情,还有很多人在考研和就业的选择上也作出了初步的决定,并且大多数成员写到自己学习了一种可行的职业生涯决策的方法,感觉到这种方法和技能非常重要,将会在以后的职业选择和生活选择中经常运用。

“职业锚”理论说明不可能一下找到最适合自己的职业,它要经过几年的尝试与探索。研究者认为本次团体心理辅导正是促进成员了解自己的职业特制

和职业世界、促进成员尝试,促进成员更全面的思考自己职业生涯的一个过程,并在这个过程中掌握职业生涯决策技能。而以团体心理辅导的形式对成员进行职业决策辅导,可以使成员在一种温暖、平等的氛围下,在成员间资源相互利用与存有相同问题的成员的陪伴下度过此过程,这样会更有利于成员对自己和职业的探索。有研究表明,在职业不确定期间,得到同质性成员的分享与支持及相关的职业信息,对其职业生涯确定是有利的^[9]。所以在此次的团体辅导中,研究者认为成员的受益之处在于促进了他们对职业生涯的探索,并在探索过程中掌握了职业生涯决策技能,并对今后的方向有了初步的决策。

在团体心理辅导过程中,研究者发现很多成员只是根据自己对职业的印象来对自己选择职业的范围进行限定和妥协,而且在对职业进行调查的过程中,很容易相信某个人的信息,掌握职业信息不全面。在辅导过程中,研究者努力引导成员扩大对职业了解,鼓励他们认真、全面的调查,但是由于时间关系,研究者感到成员对职业信息的了解深度和广度不够。在以后的研究中要吸取这个经验,给予成员足够的时间和信心,使他们在更广、更深的范围内了解职业信息。

参 考 文 献

- 1 Samuel HO. Assessing Career Indecision. Journal of Vocational Behavior, 1999, 55, 147- 154
- 2 刘姿君.大学自我认定状态与其生涯决定程度及自我分化水准之关系研究.国立台湾师范大学教育心理与辅导研究所, 1994. 54- 59
- 3 徐西森,著.团体动力与团体辅导.世界图书出版公司, 2003.229- 230
- 4 Peterson GW, Sampson JP, Reardon RC. Career development and services: A cognitive approach. CA: Brooks/Cole, 1991
- 5 刘泽文,刘华山,张建新.青少年早期职业不确定性及其影响因素.心理科学, 2006, 29(1):198- 200

(收稿日期:2006- 04- 08)