

A Study on Characteristics of Students' Career Maturity and Its Relation to the College's Career Support System

Qijian Xie, Dan Wang, Ningning Wu

Xi'an Jiaotong-Liverpool University, Suzhou Jiangsu
Email: dan.wang@xjtlu.edu.cn

Received: May 19th, 2020; accepted: Jun. 10th, 2020; published: Jun. 17th, 2020

Abstract

Objective: To investigate the characteristics of students' career maturity and its relation to the university's career support system. **Methods:** 603 undergraduate students' career maturity and their usage of university's career support system were randomly collected and analyzed by SPSS19.0 software. **Results:** 1) The level of college students' career maturity is not very high. 2) College students with different characteristics, such as sex, subjects, only child or not, and his/her mother's education level, have different degrees of career maturity. 3) The understanding and usage of career support system have an impact on students' career maturity. The more fully the career support system is used, the more beneficial it is to the development of career maturity of college students.

Keywords

College Students, Career Support System, Career Maturity

大学生职业成熟状况及其与学校职业支持系统的关系研究

解启健, 王丹, 吴宁宁

西交利物浦大学, 江苏 苏州
Email: dan.wang@xjtlu.edu.cn

收稿日期: 2020年5月19日; 录用日期: 2020年6月10日; 发布日期: 2020年6月17日

摘要

目的：探讨大学生职业成熟度状况及其与学校职业支持系统的关系。方法：随机选取603名本科生进行生涯成熟度及学校职业支持系统使用情况的调查，对所收集的数据应用SPSS19.0软件进行统计学分析。结果：① 大学生职业生涯发展的整体水平并不高；② 大学生的生涯成熟度呈现出不同性别、科目、是否独生子女、母亲文化程度影响的群体差异；③ 职业支持系统的了解及使用程度对大学生的生涯成熟有重要影响，对职业支持系统的利用越充分越有利于大学生职业生涯成熟度的发展。

关键词

大学生，职业支持系统，职业成熟度

Copyright © 2020 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 问题提出

近年来，大学毕业生数量急剧增加。据教育部统计，2002年只有145万高校毕业生，而2019年，我国高校毕业生人数为834万人，17年间增加了689万(姜耀东，2019)。严峻的就业形势使得作为评估大学生职前准备程度与职业心理发展水平重要依据的大学生职业成熟度，日益受到学者的关注。职业成熟度(Vocational maturity)这一概念最早由Dysinger提出，以强调个体成熟的连续性历程，Super(1957)对其做了发展，用以描述描述个体在从探索到衰退的职业生涯发展的连续线上所到达的位置。Crites(1973)在Super等人的研究基础上，建议以Career maturity代替Vocational maturity，认为生涯成熟度可代表个人生涯发展程度与选择的准备度。2000年，龙立荣等首次将职业成熟度这一概念及相关理论引入国内。2006年，郑海燕研究了大学生职业成熟度的结构，认为大学生职业成熟度的结构包括职业决策知识和职业决策态度两个成分。张智勇等(2006)研究修订了韩国版的学生职业成熟度量表(Career Maturity Inventory)，提高了该量表针对中国学生的适应性。罗锡莉，张进辅(2007)的研究发现我国大学生的职业心理主要呈现出：职业定向不稳定，对职业期望普遍偏高，受物质利益影响严重，社会责任感淡薄，自我评价不准确等特点。2008年，吕爱芹等以397名大学生被试为样本，检验了情绪智力对大学生职业成熟度的影响，发现大学生的情绪智力和一般自我效能对职业成熟度有直接的预测作用。2010年，缴润凯等通过对东北三省七所高师院校5512名在校大学生的调查分析，修编了师范生教师职业成熟度问卷。2015年，范皓皓，杨针对大学生的职业准备策略进行了实证研究，其研究结果表明不同学历层次及院校背景的学生，其职业准备类型和方向具有显著差异，高校应当从提高学生的职业成熟度入手，对属于不同职业准备类型的学生提供不同的指导和帮助。齐永芹&邓凡茂(2017)对华东地区508名大学生进行了实证研究，考察大学生职业自我概念对职业成熟度的影响，结果表明大学生职业自我概念和职业价值观是职业成熟度的重要影响因素。蒋昀洁等(2018)以计划行为理论为基础，分析霍兰德职业兴趣类型与创业潜能的关系，探讨了职业兴趣类型对创业潜能的影响机制，其研究发现职业成熟度对职业兴趣类型与创业潜能的关系具有正向调节作用。

不难发现，目前国内有关大学生职业成熟度的研究多集中于探讨大学生职业成熟度的影响因素，以

及对国外大学生职业成熟度测量工具的本土化,通过对个体职业成熟度进行测量,以了解大学的职业教育与辅导手段是否有效的实证研究则是少之又少。大学阶段,作为大多数学生职前最后一个有相对充足时间和精力进行职业探索的阶段,如果学校能够建立具有针对性、科学性和有效性的职业支持体系,必将有利于其学生的生涯决策与发展。西交利物浦大学作为中外合作大学的先驱,通过对中西方先进的职业支持理念与实践的融会贯通,现已建立起较为成熟的大学生职业支持体系,该职业支持系统由四部分组成:信息共享,指的是通过邮件、微信、论坛、讲座、选修课等为学生提供职业信息;咨询测评,主要是指学校就业部门老师为学生提供的职业咨询及测评服务;技能培训,指的是通过模拟面试、创业创新大赛等活动提升学生的职业技能;实践活动,主要是通过企业参访、工作实习等实践支持学生职业发展。本研究以西交利物浦大学为例,欲探讨大学生职业生涯成熟的总体现状、群体差异并分析其现有职业支持体系对学生职业成熟度的影响,以期能够为高校的职业支持实践活动提供理论依据。

2. 对象与方法

2.1. 对象

随机抽取西交利物浦大学本科生共 603 名,收回有效问卷 596 份,其中男生 203 人,女生 393 人;大一 427 人,大二 114 人,大三 33 人,被试平均年龄为 18.70 岁,智力和动作技能均正常。

2.2. 方法

大学生职业支持系统使用情况反馈表基于就业支持部门的工作经验编制,用于了解大学生对就业支持系统的利用及反馈情况。该问卷共包含 18 个项目,其中前 10 题用于了解学生及其家庭的基本信息,后 8 题用于了解学生对大学职业支持系统的使用情况及反馈。

大学生职业成熟度量表采用张智勇等(2006)修订的韩国版《学生职业成熟度量表》,该量表由职业目标、职业自信、职业价值、职业自主、亲友依赖、职业参照六个因素,共 34 个项目组成,采用 Likert 五级评分法。该问卷的一致性信度为 0.869,分半信度为 0.896,具有较好的信度;同时,验证性因素分析结果显示其也具有较好的关联效度及结构效度。

采用统一指导语,通过西交利物浦大学的邮件系统对问卷进行发放及回收,所有数据使用 SPSS19.0 进行统计分析,以 $p < 0.05$ 认为差异有显著性意义。

3. 结果

3.1. 共同方法偏差分析

本研究采用问卷法收集数据,所以可能会存在共同方法偏差问题。采用 Harman 单因素检验结果发现,第一个因子只解释了方差的 15.96 percentage,因此并不存在严重的共同方法偏差问题。

3.2. 大学生职业成熟度的整体情况

本研究中测得大学生总体($n = 596$)在生涯成熟度量表上的平均得分为 2.82,这表明大学生群体生涯成熟度的总体水平并不高。此外,生涯成熟度的六个因素中,其每题均分由高到低分别为:职业自主、职业参照、亲友依赖、职业价值、职业目标、职业自信;且前四个因素的均分低于生涯成熟总分的均值,后二个因素的均分高于生涯成熟总分的均值。可见,大学生在职业选择中具有较高的自主性,能够以自己的标准来选择职业,同时也会参照亲友的意见以及对比参照他人的行为或意向;但是大学生对与自己的将来的职业并没有一个清楚的目标,职业发展的自信心不足。具体见表 1。

Table 1. Descriptive analysis concerning students' career maturity
表 1. 生涯成熟的描述性统计

变量	<i>M</i>	<i>SD</i>	项目数	每题均分
职业目标	22.29	6.17	8	2.79
职业自信	16.60	5.01	6	2.77
职业价值	20.17	4.48	6	3.36
职业自主	15.61	2.45	4	3.90
亲友依赖	14.15	3.35	4	3.54
职业参照	21.27	2.83	6	3.55
生涯成熟	95.95	12.92	34	2.82

3.3. 大学生的人口统计学特征与生涯成熟度

对大学生职业生涯成熟度得分在性别、年级、城乡、是否独生子女、父母文化程度上进行了比较, 并发现其存在差异(见表 2)。男女大学生在职业自信($t = 4.276, p = 0.000, d = 0.38$)、亲友依赖($t = 1.981, p = 0.048, d = 0.17$)及总的生涯成熟度($t = 2.270, p = 0.024, d = 0.20$)上存在显著性差异, 说明男大学生在职业准备上更为自信、独立、成熟。不同科目(理科、文科、文理兼收)的学生, 在职业自主($F = 4.211, p = 0.015$)以及职业自信($F = 5.525, p = 0.004$)得分上存在显著统计差异。进一步的续后分析结果表明, 文理科生在职业自主上都优于文理兼收学生($p = 0.045, d = 0.21$) ($p = 0.046, d = 0.34$); 理科和文理兼收的学生在职业自信上则都高于文科学生($p = 0.003, d = 0.14$) ($p = 0.035, d = 0.11$)。母亲文化程度对学生证职业自信上具有显著影响($t = -2.141, p = 0.033, d = 0.32$), 低文化程度母亲的子女在职业自信上得分更高。此外, 独生子女在职业目标上相较于非独生子女得分更高, 达到边缘显著水平($t = -1.666, p = 0.096$)。而在年级、城乡上, 大学生的生涯成熟状况则无显著差异。

Table 2. Means and standard deviations comparing of students' career maturity in gender, subjects, only child or not, and his/her mother's education level

表 2. 生涯成熟在性别、科目、年级、城乡、是否独生子女、父母文化程度上差异的均值和标准差

变量	分组	职业目标		职业自信		职业价值		职业自主		亲友依赖		职业参照		生涯成熟	
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
性别	男(n = 203)	22.90 ± 6.05	17.81 ± 5.01	19.87 ± 4.82	15.81 ± 2.34	14.32 ± 2.34	21.23 ± 2.85	97.62 ± 13.16							
	女(n = 393)	21.98 ± 6.21	15.98 ± 5.01	20.33 ± 4.30	15.50 ± 2.50	13.96 ± 3.24	21.29 ± 2.83	95.09 ± 12.73							
	<i>t</i>	1.717	4.276***	-1.178	1.439	1.981*	-0.239	2.270*							
科目	理科(n = 285)	20.35 ± 4.44	15.78 ± 2.58	22.36 ± 6.27	17.07 ± 5.03	14.36 ± 3.46	21.16 ± 2.92	96.73 ± 12.93							
	文科(n = 71)	20.70 ± 4.61	16.06 ± 2.26	22.51 ± 5.79	14.89 ± 4.55	14.42 ± 3.09	21.63 ± 2.81	95.79 ± 11.36							
	兼收(n = 240)	19.80 ± 4.49	15.27 ± 2.30	22.15 ± 6.18	16.56 ± 5.01	13.83 ± 3.28	21.29 ± 2.74	95.07 ± 13.33							
	<i>F</i>	1.538	4.211*	0.130	5.525**	1.904	0.785	1.090							
年级	大一(n = 427)	22.48 ± 6.22	16.86 ± 4.82	20.24 ± 4.63	15.57 ± 2.49	14.18 ± 3.41	21.22 ± 2.90	96.37 ± 13.06							
	大二(n = 114)	21.17 ± 5.70	15.96 ± 5.26	20.44 ± 4.11	15.83 ± 2.25	14.39 ± 3.21	21.54 ± 2.56	94.94 ± 11.82							
	大三(n = 33)	22.85 ± 6.26	16.21 ± 5.93	19.27 ± 3.84	15.06 ± 2.70	13.88 ± 3.31	20.61 ± 3.02	94.00 ± 14.94							
	大四(n = 22)	23.64 ± 6.17	15.64 ± 5.49	18.77 ± 4.26	16.05 ± 2.10	12.86 ± 2.95	21.86 ± 2.44	95.95 ± 12.93							
	<i>F</i>	1.845	1.352	1.330	1.149	1.365	1.332	0.632							

Continued

城乡	城镇(n = 583)	22.32 ± 6.18	16.61 ± 4.98	20.15 ± 4.46	15.61 ± 2.44	14.15 ± 3.34	21.28 ± 2.82	95.97 ± 12.87
	农村(n = 13)	21.00 ± 5.79	16.46 ± 6.12	21.23 ± 5.40	15.46 ± 2.99	14.46 ± 4.07	20.69 ± 3.25	94.85 ± 15.75
	<i>t</i>	0.764	0.105	-0.860	0.217	-0.334	0.743	0.311
独生子女	是(n = 453)	22.53 ± 6.21	16.71 ± 5.04	20.17 ± 4.56	15.66 ± 2.48	14.17 ± 3.34	21.29 ± 2.86	96.36 ± 12.98
	否(n = 143)	21.55 ± 6.00	16.28 ± 4.88	20.20 ± 4.23	15.43 ± 2.33	14.11 ± 3.42	21.22 ± 2.75	94.66 ± 12.71
	<i>t</i>	1.666	0.893	-0.070	1.439	0.174	0.258	1.365
父亲文化	高(n = 428)	22.22 ± 5.98	16.67 ± 5.08	20.01 ± 4.59	15.55 ± 2.41	14.06 ± 3.39	21.24 ± 2.87	96.69 ± 12.85
	低(n = 32)	21.50 ± 5.61	16.94 ± 4.99	20.22 ± 4.08	15.59 ± 2.37	14.41 ± 3.39	21.19 ± 2.13	95.44 ± 12.10
	<i>t</i>	0.655	-0.284	-0.251	-0.107	-0.552	0.107	0.106
母亲文化	高(n = 365)	22.18 ± 6.21	16.48 ± 5.00	20.01 ± 4.57	15.63 ± 2.24	14.06 ± 3.36	21.34 ± 2.72	95.64 ± 12.94
	低(n = 49)	22.59 ± 6.58	18.12 ± 5.27	20.57 ± 4.33	16.18 ± 2.55	14.15 ± 3.03	21.57 ± 2.60	99.04 ± 13.16
	<i>t</i>	-0.435	-2.141**	-0.811	-1.603	-1.293	-0.563	-1.724

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ 。

3.4. 职业支持系统与生涯成熟度

数据结果显示, 大部分学生对于学校的职业支持系统持满意态度(84.06%), 认为其对自身的职业发展有所帮助(80.03%)。同时, 在职业支持系统的使用上, 大多数学生参与过学校职业支持相关的活动(83.15%), 且对学校的职业支持系统有所了解(64.93%)。然而, 在职业规划及行动上, 多数学生仍处于有规划但不清晰(78.69%), 有规划却没有采取实际行动来支持其职业规划(67.96%)的状态。具体见图 1。

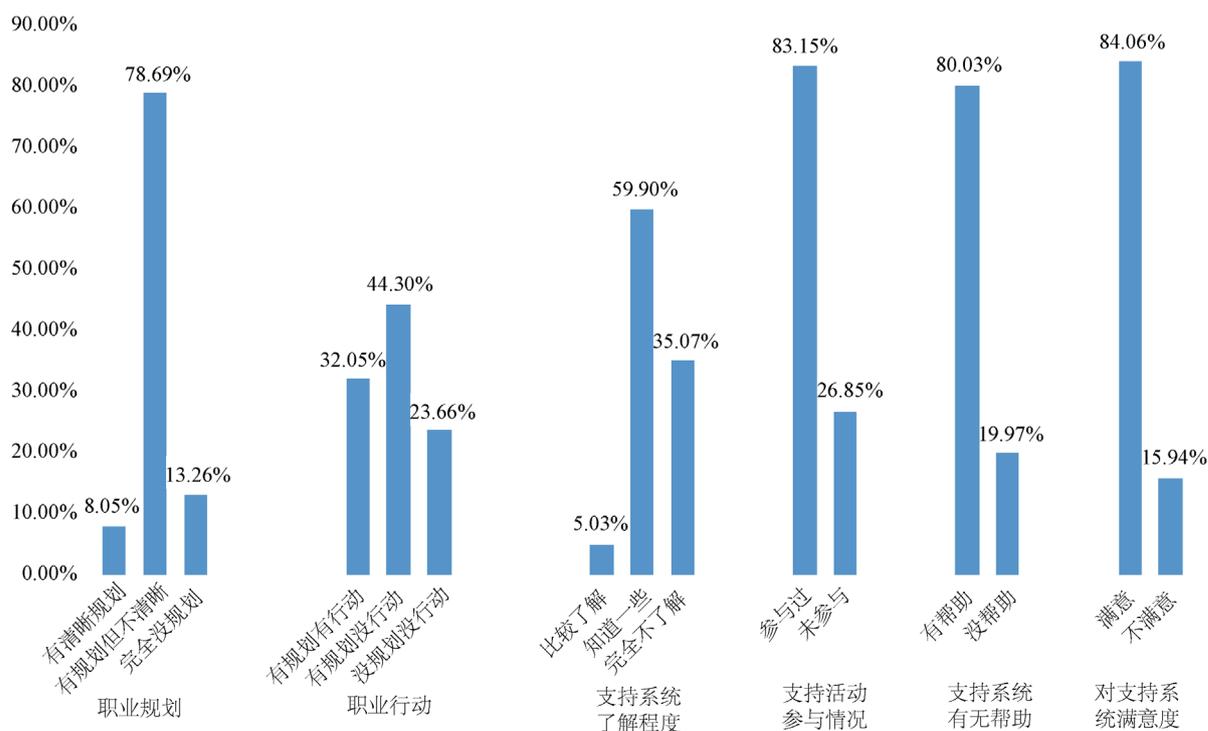


Figure 1. Usage and feedback of the college's career support system

图 1. 学校职业支持系统的使用及反馈情况

此外, 分析结果显示, 对职业支持系统不同了解及参与程度的学生在生涯成熟度各维度及总分均值上存在显著统计差异(见表 3)。进一步的续后分析结果表明: 对职业支持系统有清晰了解的学生在职业目标($p = 0.001, d = 0.68$)、职业自信($p = 0.014, d = 0.52$)、职业自主($p = 0.002, d = 0.65$)、职业参照($p = 0.047, d = 0.47$)、及总体成熟度($p = 0.000, d = 0.88$)上均显著高于对职业支持系统没有了解的学生, 并在职业目标($p = 0.032, d = 0.68$)、职业自主($p = 0.009, d = 0.65$)、及总体成熟度($p = 0.002, d = 0.88$)上显著高于对职业支持系统有所了解的学生。同时, 对职业支持系统有所了解的学生在在职业目标($p = 0.039, d = 0.46$)、职业自信($p = 0.030, d = 0.58$)及总体成熟度($p = 0.003, d = 0.62$)上也显著高于对职业支持系统没有了解的学生。此外, 参与过职业支持系统活动的学生在职业目标($t = 3.092, p = 0.002, d = 0.32$)、职业自信($t = -2.241, p = 0.025, d = 0.32$)及生涯成熟度总分($t = 2.207, p = 0.039, d = 0.32$)上均显著高于没有参加过职业支持系统活动的学生。可见, 学校提供的职业支持系统对于提高学生的生涯成熟度具有积极作用。

Table 3. Means and standard deviations comparing of students' career maturity in different understanding and usage level of university's career support system

表 3. 生涯成熟在不同职业支持系统了解及使用程度上差异的均值和标准差

变量	分组	职业目标		职业自信		职业价值		职业自主		亲友依赖		职业参照		生涯成熟	
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
了解程度	高(n = 30)	25.53	± 6.52	18.53	± 5.76	21.40	± 5.01	17.00	± 2.42	14.13	± 3.92	22.47	± 2.50	104.93	± 13.68
	中(n = 357)	22.60	± 6.16	16.91	± 4.80	20.43	± 4.28	15.63	± 2.32	14.12	± 3.33	21.24	± 2.68	96.81	± 12.42
	低(n = 209)	21.30	± 4.96	15.80	± 5.12	19.56	± 4.68	15.36	± 2.59	14.22	± 3.33	21.16	± 3.09	93.19	± 12.93
	F	7.441**		5.624**		3.736*		6.016**		0.053		2.885		13.354***	
活动参与	有(n = 436)	22.76	± 5.97	16.88	± 4.91	20.05	± 4.40	15.53	± 2.40	14.04	± 3.30	21.39	± 2.68	96.61	± 12.43
	无(n = 160)	21.01	± 6.55	15.85	± 5.21	20.51	± 4.70	15.82	± 2.57	14.48	± 3.49	20.96	± 3.19	94.14	± 14.06
	t	3.092**				-1.100		-1.278		-1.415		1.641		2.207*	

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ 。

4. 讨论

4.1. 大学生职业生涯成熟的人口统计学差异

男大学生在职业自信、亲友依赖、及总的生涯成熟上较女大学生得分高, 说明男大学生在职业准备上更为自信、独立、成熟, 这与过往多数研究结论一致(王红, 2013)(刘立立, 2014), 可能是由性别生理和心理差异和我国传统性别分工意识造成: 尽管随着时代发展, 女性的就业环境越来越好, 但男女的性别生理及心理差异仍然使得男性拥有更多的就业机会与可能, 这会使得男性在职业发展上更加自信; 此外, 受男主外女主内的中国传统性别分工模式影响, 男性被鼓励没有后顾之忧地追求职业发展, 而女性在兼顾家庭与事业平衡的同时, 还需面对更多的社会评价, 难以保持职业独立。

在专业方面, 只招收文科生或理科生的专业, 其学生在职业自主上的得分显著高于文理兼收专业的学生, 这可能是由于相较于文理兼收的学生, 文理生或理科生的专业选择具有更为明确的倾向性、独立性(梁晓燕, 安宏玉, & 黄苏英, 2010)。职业锚理论认为, 生涯规划是一个不断探索的过程, 在这一过程中, 个体会根据自己的天赋、能力、价值观等因素逐渐形成较为清晰的与职业有关的自我概念。也就是说, 个体越了解自己, 越能够建立起一个占主要地位, 发挥较大影响力的“职业锚”, 用以指导、约束或稳定今后的职业选择(Schein, 1978)。因此, 即使是简单的文理划分, 也反应了学生对自我的了解或未来职业“锚”的思考。

此外, 研究结果显示, 理科生和文理兼收学生在职业自信上的得分显著高于文科学生, 这可能与近年来理科生良好的就业形势有关(唐忠明&刘鲁庆, 2009)(张菊红, 2013)。在经济全球化进一步推进的今天, 国家的发展越来越依赖于理工科领域的人才, 布什在《美国竞争力计划》中提出, 将具有科学、技术、工程和数学(STEM)素养的人才称为是全球竞争力的关键, 对理工科领域的人才需求可见一斑。这种对理科生更为偏好的就业环境会使得学生形成“学好数理化, 走遍天下都不怕”、“理科不好的才去学文科”等刻板印象。此外, 麦肯锡研究院发布的《2019年中国大学生就业报告》指出在全国范围内失业量较大、就业率、薪资和就业满意度综合度较低的“红牌专业”有6个, 其中, 文科类专业占4个。外界对文科生就业的消极反馈, 会造成个体的职业自我效能感低(Betz & Hackett, 1986), 即个体能够有能力实现特定职业目标的信念降低, 影响职业自信。

在家庭方面, 研究结果显示在相较于高文化程度母亲的子女, 低文化程度母亲的子女在职业发展上更为自信。Ginzberg 等(1951)认为, 父母的职业、受教育程度、收入作为家庭的重要资源, 可以影响个体的社会地位、经济来源以及工作态度, 是个人未来生涯发展、职业选择的重要因素。如果母亲的文化水平高, 通常对子女的要求或期望也高, 在教养过程中更容易成为权威力量(解启健, 2017), 这种权威性可能会使学生忽略自我内在的想法, 造成其的自我效能感弱, 表现在职业发展上就是不自信, 不认为自己能够找到或胜任理想工作。而面对文化水平低的母亲, 尤其是在其难以发表意见或“知识短板”的问题上, 具有“文化优势”的大学生只能依靠自己进行判断, 这给予了大学生更多的话语权和自由度, 获得更强的职业自我效能感, 更为自信。

此外, 本研究发现, 独生子女比非独生子女在职业目标上的得分更高。这一结果也得到了相关研究的支持: 独生子女在成长过程中缺少与同胞或兄弟姐妹的互动, 更容易养成独立思考, 自主解决问题的能力, 在职业上体现为更为明确自己的职业发展方向(骆泽深, 2012)。

4.2. 职业支持系统的了解及使用程度与生涯成熟的关系

在职业支持系统的了解和使用程度方面, 本研究发现了解并经常使用职业支持系统的学生具有更高的生涯成熟度。美国学者舒伯的职业生涯发展阶段理论将个体的生涯发展划分为成长、试探、决定、保持与衰退五个阶段, 其中, 15~24岁属于探索阶段, 该阶段青少年的主要任务就是通过学校的活动、社团休闲活动、打零工等机会, 对自我能力及角色、工作世界进行探索, 即“同时考虑自己具有的特质以及一项工作所要求的个体特质”(Super, 1953)。而学校通过开展与生涯相关的主题讲座、团体辅导、个体咨询、实践参访等活动, 可以有效地支持学生探索工作世界, 形成职业自我, 进而促进其生涯成熟度的发展(马蕾&佟丽君, 2009)(刘金刚&许书萍, 2009)(涂阳军&陈剑光, 2011)。具体而言, 学生通过职业支持系统, 在认知方面, 获得与职场、专业有关的资讯; 在人际方面, 与职场中不同岗位、不同背景的人建立关系; 在自我方面, 了解自我的性格、能力、价值观等。这些探索活动帮助学生逐渐建构起自我与职业之间的可能性与适配性, 帮助学生进一步思考并回答“我是谁”“我想要成为什么样的人”等命题, 促进个体为今后的职业发展做好准备, 以更好地实现理想自我与现实自我的统一, 获得更好的职业发展。

此外, 对职业支持系统不满意同学数据的进一步分析结果显示, 影响学生对职业支持系统满意度的原因依次是: 大一阶段对职业系统缺乏了解(68.42%)、支持系统专业性不强(13.68%)、资源不完善(7.37%), 以及个人规划不明确、时间冲突、缺乏关注等个人原因(10.53%)。Krumboltz 从主动建构的层面发展了生涯理论, 他认为生涯决策会受到个体积极经验与消极经验的影响, 生涯决策不仅是职业选择、专业选择本身, 还要考虑到自我生涯学习与发展的过程(Krumboltz, Mitchel, & Jones, 1976)。因此, 对学校而言, 需要也有必要开展对大一阶段的学生开展有关职业支持系统的推广与使用工作, 向不同学生提

供具有针对性的职业发展支持。对于学生,尤其是大一学生而言,需要进一步提高生涯规划的自主意识与行为,要积极主动地获得与生涯有关的直接经验、间接经验,为生涯发展做准备。

4.3. 局限性与未来研究方向

从本次调查样本的代表性上看,由于本研究采用了随机取样的方法,虽然样本的数量达到了统计学所要求的标准,但从样本的分布来看,大一、大二的学生问卷填写数量远大于大三、大四的学生数量,且所有被试都来自同一城市的同一所高校,这在一定程度上限制了本次调查结果的解释与应用范围。此外,本文主要分析了大学生职业成熟状况及与学校职业支持系统的关系,并没有细化职业支持系统中不同类型活动对大学生职业生涯成熟度发展的具体影响,这可以作为未来研究的一个方向。

5. 结论

- 1) 大学生的职业生涯成熟度呈现出不同性别、科目、是否独生子女、母亲文化程度影响的群体差异。
- 2) 职业支持系统的了解及使用程度对大学生的生涯成熟有重要影响,对职业支持系统的利用越充分越有利于大学生职业生涯成熟度的发展。

参考文献

- 范皑皑, 杨钊(2015). 大学生的职业准备策略——基于北京高校学生发展调查数据的实证分析. *中国高教研究*, (10), 95-102.
- 姜耀东(2019). 让新业态成为稳就业的“接纳器”. *中国政协*, 7, 26-27.
- 蒋昀洁, 张绿漪, 蒋春燕(2018). 职业兴趣类型对创业潜能的影响研究——情绪智能和职业成熟度的调节效应. *教学科学*, 32(5), 86-104.
- 缴润凯, 王国霞, 刘立立(2010). 师范生教师职业成熟度问卷的编制. *心理发展与教育*, 26(2), 183-188.
- 解启健(2017). 自我主导力理论在高等教育领域的应用与发展. *江苏高教*, (7), 19-27.
- 梁晓燕, 安宏玉, 黄苏英(2010). 大学生职业价值观、情绪智力与职业成熟度的关系. *中国健康心理学杂志*, 18(12), 1506-1508.
- 刘金刚, 许书萍(2009). 职业成熟度研究对大学生生涯辅导的启示. *当代青年研究*, (7), 55-58.
- 刘立立(2014). 我国大学生职业成熟度研究进展. *安阳师范学院学报*, (6), 151-154.
- 龙立荣, 方俐洛, 凌文铨(2000). 职业成熟度研究进展. *心理科学*, 23(5), 84-87.
- 罗锡莉, 张进辅(2007). 大学生职业成熟度特点研究. *保健医学研究与实践*, 4(4), 19-22.
- 骆泽深(2012). 职业探索影响因素分析. *吉林省教育学院学报*, 278(2), 26-28.
- 吕爱芹, 等(2008). 大学生职业成熟度与情绪智力: 自我效能的中介作用. *北京大学学报(自然科学版)*, 44(2), 271-276.
- 马蕾, 佟丽君(2009). 大学生职业成熟度的干预研究. *心理科学*, 32(4), 877-880.
- 麦肯锡研究院. 《2019年中国大学生就业报告》(就业蓝皮书). <http://www.sysyz.com/yz/sh.aspx?id=1207>
- 齐永芹, 邓凡茂(2017). 大学生职业自我概念对职业成熟度影响研究——基于“有调节中介模型”的实证分析. *高教探索*, (11), 111-118.
- 唐忠明, 刘鲁庆(2009). 适应地方建设需求, 培养应用理科人才. *高等理科教育*, (1), 23-25.
- 涂阳军, 陈剑光(2011). 大学生职业生涯成熟度的调查与干预研究. *大学教育科学*, (3), 98-103.
- 王红(2013). *大学生职业成熟度模型构建及其应用研究*. 博士论文, 北京: 首都经济贸易大学.
- 张菊红(2013). 大学生自我概念、人格特质与职业生涯规划的相关性. *中国健康心理学杂志*, 21(12), 1899-1902.
- 张智勇, 荣煜, 管延军.(2006). 中国大学生职业成熟度量表的信度与效度. *西南大学学报(社会科学版)*, 32(5), 1-6.
- 郑海燕(2006). *大学生职业成熟度的结构及其发展特点*. 博士论文, 重庆: 西南大学.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1986). Applications of Self-Efficacy Theory to Understanding Career Choice Behavior. *Journal of Social & Clinical Psychology*, 4, 279-289. <https://doi.org/10.1521/jscp.1986.4.3.279>

-
- Crites, J. O. (1973). *Administration and Use Manual: Career Maturity Inventory* (pp. 1-8). Monterey, CA: McGraw-Hill.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S., Axelrad, S., & Herma, J. (1951). Occupational Choice: An Approach to a General Theory. *Journal of Political Economy*, 59, 540-541. <https://doi.org/10.1086/257129>
- Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M., & Jones, G. B. (1976). A Social Learning Theory of Career Selection. *The Counseling Psychologist*, 6, 71-81. <https://doi.org/10.1177/001100007600600117>
- Schein, E. H. (1978). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs* (pp. 124-145). Boston, MA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Super, D. E. (1953). A Theory of Vocational Development. *Theory & Practice of Vocational Guidance*, 8, 13-24. <https://doi.org/10.1037/h0056046>
- Super, D. E. (1957). The Psychology of Careers; an Introduction to Vocational Development. *Industrial & Labor Relations Review*, 11, 474. <https://doi.org/10.2307/2519978>

附录

大学生职业生涯发展调查

亲爱的同学：

您好，我们是西交利物浦大学的科研人员，想邀请您参加一项调查，希望得到您的支持！本次调查共分为两个部分，第一个部分用于了解当前大学生对于学校职业支持系统的了解情况，第二个部分用于了解目前大学生的职业发展情况。回答时请注意：您所回答的内容我们将匿名处理，仅做科研使用；回答无对错之分，无须过多思考。

感谢您的认真与合作！

Part 1 大学生职业支持情况反馈表

1. 出生年份：_____
2. 性别：女 男
3. 年级：大一 大二 大三 大四
4. 院系：建筑系 生物科学系 化学系 中国研究系 土木工程系 计算机科学与软件工程系 电气与电子工程系 英语系 工业设计系 西浦国际商学院 国际关系系 数学科学系 影视艺术学院 健康与环境科学系 城市规划与设计系
5. 是否独生子女：是 否
6. 家庭居住地：城市 农村
7. 父亲文化程度：研究生及以上 大学本科 高中或中专 初中 小学 小学以下
8. 父亲职业：公务员或事业单位 专业技术人员 企业管理人员 军人 教师 个体 其他_____
9. 母亲文化程度：研究生及以上 大学本科 高中或中专 初中 小学 小学以下
10. 母亲职业：公务员或事业单位 专业技术人员 企业管理人员 军人 教师 个体 其他_____
11. 你对自己未来的职业发展是否有规划？
有清晰的规划 有所规划但不清晰 完全没有规划
12. 你对基于自己的职业规划有过切实的行动吗？
有规划有行动 有规划没有行动 没有规划，没有行动
13. 你对学校的职业支持系统了解吗？
比较了解 不太了解 完全不了解
14. 你从哪些渠道获得职业支持的各项信息？[多选]
邮件 微信 官网 微博 海报
15. 在校期间，你参加过那些职业支持的活动？[多选]
职业讲座 职业咨询 职业测评 企业参访 工作实习 校外导师互选
企业招聘/宣讲会 职业发展相关选修课 职业能力培训(模拟面试，创业培训等)
从未参加任何活动(请说明原因)：_____
16. 你认为在你参加过的职业支持活动中，对你帮助最大的是(排序)？
职业讲座 职业咨询 职业测评 企业参访 工作实习 校外导师互选
企业招聘/宣讲会 职业发展相关选修课 职业能力培训(模拟面试，创业培训等)
17. 你认为学校职业支持系统是否对你有帮助？
有 没有
18. 你对在校期间的职业支持系统是否满意？
满意 不满意(请说明原因)

Part 2 生涯成熟度问卷

	很不符合	较不符合	中等符合	比较符合	非常符合
1. 对于将来做什么工作，我已经做了决定。	<input type="radio"/>				
2. 选择职业最重要的考虑因素是钱。	<input type="radio"/>				
3. 我担心找不到自己想要的工作。	<input type="radio"/>				
4. 尽管现在我还是个学生，但是我能想象出将来自己的工作状况。	<input type="radio"/>				
5. 如果父母不赞成我想要从事的职业，要不要选择它会感到为难。	<input type="radio"/>				
6. 我对很多职业感兴趣，但是，如果从中选出一个的话，我就会觉得为难。	<input type="radio"/>				
7. 对于别人羡慕的职业和适合我的职业，我会选择前者。	<input type="radio"/>				
8. 我不确定我是否能够在自己选择的职业上取得成功。	<input type="radio"/>				
9. 我会按照父母的期望选择职业。	<input type="radio"/>				
10. 我已经选定了我的职业，所以，现在我不担心职业选择的问题。	<input type="radio"/>				
11. 我会按照父母和朋友的希望选择职业。	<input type="radio"/>				
12. 我经常考虑可能从事的职业，但是，我还没有确定一个特定的目标。	<input type="radio"/>				
13. 因为我对自己没有太多信心，我怀疑即使在我选择的职业中取得成功也不能帮助我成为我想要做的那个人。	<input type="radio"/>				

Continued

14. 不管其他人怎么说,我想我会选择一个我喜欢的职业。	○	○	○	○	○
15. 只要能赚到很多钱,我不在乎选择什么样的职业。	○	○	○	○	○
16. 看报纸的时候,我喜欢读那些在我感兴趣的领域里取得成功人士的文章。	○	○	○	○	○
17. 在选择一个职业的时候,其他人的支持对我极其重要。	○	○	○	○	○
18. 我希望选择一个有声望的职业,不论我的兴趣和能力怎样。	○	○	○	○	○
19. 我担心我选择的职业不能帮助我成为想做的那个人。	○	○	○	○	○
20. 对于我感兴趣的职业领域的人,我想和他们交流。	○	○	○	○	○
21. 我会根据自己的标准来选择职业。	○	○	○	○	○
22. 对于职业,我已经做了明确的决定。	○	○	○	○	○
23. 当选择一个职业的时候,我考虑的是晋升的机会,而不是工作的性质。	○	○	○	○	○
24. 我喜欢和校友谈论学业和未来职业。	○	○	○	○	○
25. 为了过我自己的生活,我会基于自己的信念来选择职业。	○	○	○	○	○
26. 尽管以后我可能会改变想法,但现在,我已经选定了一个吸引我的职业。	○	○	○	○	○
27. 对于能获得满足感的工作和能赚很多钱的舒适的工作,我宁愿选择后者。	○	○	○	○	○
28. 我对自己和自己的能力缺少信心。	○	○	○	○	○
29. 当我看到一些人在他们感兴趣的职业领域取得成功的时候,我倾向于模仿他们以使自己和他们一样。	○	○	○	○	○
30. 不论其他人怎么说,我需要选择一个符合我兴趣的职业。	○	○	○	○	○
31. 对于职业,我还没有做出明确的决定。	○	○	○	○	○
32. 对我来说,如果我选择了一个父母不赞同的职业,我想我将来会后悔的。	○	○	○	○	○
33. 不论我多努力的尝试,我或许得不到我想选择的职业。	○	○	○	○	○
34. 我希望能得到咨询,来帮助我更加了解自己的兴趣和人格特点。	○	○	○	○	○