

# 本科新生的职业/主修专业认同:人格与决策的角度

刘秋颖, 苏彦捷

(北京大学心理学系暨元培学院, 北京市 100871)

**摘要:**遵循元培学院的办学理念和办学模式以及个体差异性原则,从人格与决策的角度,探讨本科新生的职业/主修专业认同发展。218名本科新生完成了职业/主修专业认同发展问卷和 Myers-Briggs Type Indicator-G 中国版。研究结果表明,处于不同职业/主修专业认同状态的本科新生可以采取不同的“探索、决策、规划”行动,具有不同人格类型的本科新生可以通过在职业/主修专业决策实践中优化问题解决过程完善人格。研究结果提示,人格发展过程、决策过程和职业/主修专业认同发展过程是统一的。

**关键词:**职业认同发展;人格发展;职业决策;本科新生

**中图分类号:**B848 **文献标识码:**A **文章编号:**1673-9841(2009)04-0012-08

## 一、引言

依 London(1983)的职业动机理论看,职业认同(career identity)是“职业对个人身份的重要程度”(即个体选择用“正在从事的职业”/“未来想从事的职业”来回答“我是谁”/“我想成为谁”的问题),反映了职业动机的目标,职业认同发展则取决于信息加工等<sup>[1]</sup>。需要指出的是,信息加工涉及“找出差距、将问题各成分(包括自我、环境及其之间的关系)联系在一起、形成可能的选项、为各选项排序、形成手段—目标策略”<sup>[2]</sup>等决策技能。例如,处于从高中到大学转变过程中的本科新生,在通识教育背景下,通过探索不同的自我和角色以及可选的主修专业或课程等,做出一系列可行的职业决策,进而建立前后一致的职业规划。Marco、Hartung、Newman 和 Parr(2003)集中在决策(整合了探索和规划)上的研究还表明,采取决策行动有助于本科生对自己的目标、天赋和兴趣拥有清晰及稳定的图景且坚信自己的职业选择<sup>[3]</sup>。值得注意的是,具有不同人格类型的个体在面临风险情境时所

采取的决策行动是不同的<sup>[4]</sup>。

考虑到职业认同不仅是职业范畴中的同一性,而且是对个体未来的预计、对职业通路的期望和对基于工作或培训取向的目标的实施<sup>[5]</sup>,以及从长远来看,当某一职业成为个体生命中的目标时,个体拥有的同一性和适应能力促使其发展成自我导向的学习者,帮助其有效地处理复杂的职业情境<sup>[6]</sup>,我们与具有不同人格类型的本科新生(尚未确定主修专业)共同“探索、决策、规划”,以期使个体在未来的职业认同“实现”和“循环”过程中,既具有灵活性及适应性,又能够基于所处的“延缓(moratorium)”、“闭合(foreclosure)”或“弥散(diffusion)”状态,通过持续不断地在环境中完善自我达到“获得(achievement)”状态<sup>[7,8]</sup>,从而成长为具有社会责任感的全面发展的人。

## 二、方法

### (一)参与者

北京大学元培学院 2008 级本科新生,共 218 名(男 114 名,女 104 名)。入学时,只分文科和理

\* 收稿日期:2009-05-06

作者简介:刘秋颖(1975-),女,北京市人,北京大学心理学系暨元培学院,经济师,主要研究职业认同发展与辅导。

通讯作者:苏彦捷,教授,博士生导师。

基金项目:教育部人才培养模式创新实验区项目(2007);元培学院(元培计划),项目负责人:朱庆之。

科生源。

## (二) 工具

### 1. 调查

借鉴 Marcia(1966, 1980, 1994)描述的同质性发展状态<sup>[7,8]</sup>及经访谈初步探明本科新生的职业认同发展状态,结合元培学院的办学理念和办学模式<sup>[9]</sup>,自编并与元培学院的管理者及2007级班主任和学生辅导员商讨修改确定调查问卷。“职业/主修专业认同发展调查问卷”主要内容包括3个封闭式项目(例如:你是“自己”,还是“与他人一起”决定志愿的?)和12个开放式项目(例如:你自己为决定志愿做了什么努力?)。

“职业/主修专业认同发展调查问卷”参与者是174名北京大学元培学院2007级本科新生,平均年龄为18岁( $M=17.94, SD=0.85$ )。其中,男107名(61.49%),女67名(38.51%);文科50名(28.74%),理科124名(71.26%)。调查结果表明:本科新生已通过决定志愿为自己创造了经历职业/主修专业认同探索过程后再对职业/主修专业认同做出承诺的机会;与他人一起决定志愿的本科新生也主动探索过不同职业/主修专业;本科新生面临着为什么学和怎样学通识课程问题;本科新生需要在专业及更广泛的领域获得高等院校的支持和帮助。

### 2. 问卷编制

结合文献和调查结果编制“本科新生职业/主修专业认同发展问卷”。问卷共38个项目(例如:为实现最终理想,我不会过早地进入已有意向的专业,而会先学好与专业有关的通识/基础课程),要求参与者采用Likert5点计分方式评定各项目与自己相符合的程度(“1”代表非常不符合,“5”代表非常符合)。问卷项目的顺序是在问卷内容确定后随机安排的。此外,通过1个开放式项目了解参与者决定志愿时遇到的问题,通过3个封闭式项目收集个人资料。

### 3. 其他测量工具

由于希望了解体现个体认知风格的人格类型,采用苗丹民等<sup>[10,11]</sup>修订的Myers-Briggs Type Indicator——G中国版测量并描述个体在注意力集中、信息获取、决策制订和适应环境等方面的偏爱。修订后的量表共97个项目,由意思表达完整的82个短句(包括题干和2~4个强迫选项)和15个意

思清晰的词对(为意义相反的两个形容词)组成,测量人格类型的外倾(Extraversion,简称E)—内倾(Introversion,简称I)、感觉(Sensing,简称S)—直觉(Intuition,简称N)、思维(Thinking,简称T)—情感(Feeling,简称F)及判断(Judging,简称J)—观察(Perceiving,简称P)4个维度(各维度重测信度分别为0.725、0.667、0.541和0.572),并且有较好的内容效度、效标关联效度和结构效度。

## (三) 程序

元培学院2008级班主任在入学教育中协助发放问卷。问卷完成时间为60分钟。有效问卷份数根据本科新生职业/主修专业认同发展问卷中要求参与者采用Likert5点计分方式评定的38个项目的完成情况统计。最后收回有效问卷218份(有效回收率为100%)。使用SPSS15.0统计软件进行数据处理。

## 三、结 果

有效参与者的平均年龄为18岁( $M=18.14, SD=0.76$ )。其中,男114名(52.29%),女104名(47.71%);文科78名(35.78%),理科140名(64.22%)。

### (一) 本科新生的职业/主修专业认同发展状态

有效参与者人数与原始问卷项目个数比值(218:38),以及问卷KMO值(0.689)和Bartlett球形检验显著水平( $p<0.001$ ),均符合探索性因素分析的前提条件。采用方差最大化正交旋转对各问卷项目按照特征根值大于1的原则进行主成分因素分析,结果如表1所示(问卷的内部一致性信度也在表中列出)。

4个因素解释39.44%的变异,而且单个因素解释的变异在7%以上。其中,因素一包含6个观测变量,根据项目含义命名为“职业/主修专业认同闭合”,因素二包含8个观测变量,根据项目含义命名为“职业/主修专业认同弥散”,因素三包含10个观测变量,根据项目含义命名为“职业/主修专业认同延缓”,因素四包含3个观测变量,根据项目含义命名为“职业/主修专业认同获得”。需要指出的是,与达到职业认同获得这一理想状态的初次就业个体相比<sup>[9]</sup>(经修订过程完善了初次就业个体职业认同获得项目表述),本科新生的职业/主修专业认同获得状态集中在与“决策”而不是“规划”有关的方面(见表2)。

表 1 职业/主修专业认同发展问卷的探索性因素分析结果

项 目	因素一	因素二	因素三	因素四
	闭合 $\alpha=0.79$	弥散 $\alpha=0.73$	延缓 $\alpha=0.65$	获得 $\alpha=0.64$
我综合考虑了专业“长远的”发展趋势和“现实的”就业率,从而决定 高考志愿	0.809			
我根据对与专业有关的行业“长远的”发展趋势和“现实的”就业率 的综合判断决定高考志愿	0.746			
生活中重要的人建议我在决定高考志愿时考虑与专业有关的行业 的就业率	0.699			
生活中重要的人主要从社会/与专业有关的行业的发展趋势方面对 高考志愿提建议	0.665			
最终决定高考志愿时,我首先考虑了社会的发展趋势	0.631			
生活中重要的人在对高考志愿提建议时考虑专业信息	0.532			
我没有明确的职业目标,但我会主动了解专业/可能做的工作		0.669		
我感到自己的未来充满了不确定性		0.667		
面对多种选择,我尚未做出一定要“学什么”/“做什么”的决定		0.655		
直到升入大学时,我才开始考虑与专业/可能做的工作有关的问题		0.639		
我关于专业/可能做的工作的想法变化较快		0.575		
对于专业/可能做的工作,我的各种想法之间的联系较小		0.528		
因不了解科研工作而无法决定是否主修“研究型”专业		0.476		
我会努力把始终坚持的理想转变为现实		-0.450		
我会进一步探索已有两个(含两个以上)专业意向之间的结合点及 其相应的工作			0.664	
我希望对已有意向以外的专业/可能做的工作有更进一步的了解			0.599	
听讲座是我了解专业/可能做的工作的途径之一			0.566	
在开阔视野的同时,我会更深入地了解自己与专业/可能做的工作 之间的适合程度			0.551	
我会通过参与实践活动(含课外活动)提高综合能力			0.512	
我会通过与生活中重要的人沟通的方式积累资源			0.466	
为实现最终理想,我不会过早地进入已有意向的专业,而会先学好 与专业有关的通识/基础课程			0.428	
我尝试找到“与专业有关的行业/可能做的工作”与我的职业目标的 共同之处			0.401	
专业/可能做的工作与我的职业目标的共同之处是我尝试找到的			0.332	
参观展览对于我了解专业/可能做的工作有帮助			0.303	
我是和生活中重要的人一起决定高考志愿的,但我的意见起了决定 性作用				0.746
高考志愿是我自己决定的				0.741
我和生活中重要的人一起决定高考志愿,但我参与的意见很少				-0.739

表 2 本科新生与初次就业个体的职业认同(含本科新生的主修专业认同)获得

本科新生的职业/主修专业认同获得	初次就业个体的职业认同获得
我是和生活中重要的人一起决定高考志愿的,但我的意见起了 决定性作用	当成功受到困难阻碍时,我坚持选定的职业目标
高考志愿是我自己决定的	在我的一生中,实现确定的职业目标是非常重要的
我和生活中重要的人一起决定高考志愿,但我参与的意见很少	我开始专心致志于较为稳定的职业目标 我对职业前景很乐观

先分别将问卷各因素中的项目分数相加得到一起决定高考志愿,但我参与的意见很少”和“我会努  
因素分数,其中,问卷项目“我和生活中重要的人一力把始终坚持的理想转变为现实”反向记分,再根

据得分前后 27% 的分组 (N=218) 原则, 计算出问卷各因素高低分组的分数和人数 (见表 3)。在“职业/主修专业认同闭合”和“职业/主修专业认同弥散”因素上, 高分组人数大于低分组人数的结果, 尤为值得关注。

表 3 问卷各因素高低分组的分数和人数 (N=218)

因素	低分组		高分组	
	人数	分数	人数	分数
职业/主修专业认同闭合	18	63	24	71
职业/主修专业认同弥散	19	63	26	71
职业/主修专业认同延缓	39	67	44	72
职业/主修专业认同获得	12	75	14	108

表 4 本科新生的人格类型分布 (N=209)

人格类型分类	人格类型	人数	百分比 (%)
感觉主导者 (人数: 61; 百分比: 29.2%)	IS <sup>1</sup> T <sup>2</sup> J	23	11.0
	IS <sup>1</sup> F <sup>2</sup> J	19	9.1
	ES <sup>1</sup> F <sup>2</sup> P	10	4.8
	ES <sup>1</sup> T <sup>2</sup> P	9	4.3
	ES <sup>2</sup> T <sup>1</sup> J	24	11.5
思维主导者 (人数: 59; 百分比: 28.2%)	EN <sup>2</sup> T <sup>1</sup> J	15	7.2
	IN <sup>2</sup> T <sup>1</sup> P	12	5.7
	IS <sup>2</sup> T <sup>1</sup> P	8	3.8
	ES <sup>2</sup> F <sup>1</sup> J	23	11.0
情感主导者 (人数: 47; 百分比: 22.5%)	IN <sup>2</sup> F <sup>1</sup> P	10	4.8
	EN <sup>2</sup> F <sup>1</sup> J	9	4.3
	IS <sup>2</sup> F <sup>1</sup> P	5	2.4
	EN <sup>1</sup> F <sup>2</sup> P	14	6.7
直觉主导者 (人数: 42; 百分比: 20.1%)	IN <sup>1</sup> T <sup>2</sup> J	13	6.2
	IN <sup>1</sup> F <sup>2</sup> J	10	4.8
	EN <sup>1</sup> T <sup>2</sup> P	5	2.4

说明: Myers-Briggs Type Indicator——G 中国版中的偏爱共 4 个维度、8 个方向: “E”即外倾 (Extraversion)——“I”即内倾 (Introversion); “S”即感觉 (Sensing)——“N”即直觉 (Intuition); “T”即思维 (Thinking)——“F”即情感 (Feeling); “J”即判断 (Judging)——“P”即观察 (Perceiving)。8 个方向的不同组合构成了人格的 16 种类型, 而且每一种人格类型都具有“功能” (反映在人格类型的中间两个字母上)。人格类型的主导功能用“1”标注, 人格类型的从属功能用“2”标注。人格类型的第三功能是从属功能的相反方向, 人格类型的第四功能是主导功能的相反方向。

## 四、分析和讨论

从职业/主修专业认同发展方面分析。第一, 职业/主修专业认同获得者在“决策”中是“自我决定”的。积极心理学指出, 自我决定 (包括自主性、能力和联系性) 的个体经常被内在动机所激励, 因而能够实现自己的潜力、逐渐下决心迎接更大的挑战以及在面临环境中的压力时依然保持自主性<sup>[13]</sup>。由此可见, 本科新生和初次就业个体的职业认同获得虽然存在认知 (“决策”或“规划”) 上的差异, 但是二者的内涵在“坚持应对困难阻碍”和“乐观看待职业前景”意义上是一致的。值得注意的是, 已决定进入元培教育模式的本科新生还应自主地做出开发跨学科研究<sup>[14]</sup>或实践能力的决策,

## (二) 不同人格类型本科新生决定志愿时遇到的典型问题

根据人格类型的主导功能, 将 16 种人格类型分为 4 类, 其中, 感觉主导者相信事实和具体情况胜过所有其他方面, 思维主导者做出合乎逻辑的决策的积极性非常高, 情感主导者具有非常高的基于个人价值观做出决策的积极性, 直觉主导者可以在任何地点发现隐含信息<sup>[12]</sup>。不同人格类型本科新生的人数、百分比和决定志愿时遇到的典型问题如表 4、表 5 所示 (体现了个体认知风格的人格类型主导功能和从属功能也在表中列出)。

从而成为优秀的研究者或实践者。第二, 职业/主修专业认同延缓者具有“探索”的“动因”。社会认知理论指出, 人是发展的主体, 能够“通过意图和深谋远虑暂时扩展动因”或者“通过自我反应性影响自我调节”, 并且, 开始“反思能力、活动质量以及生命意义和目标”<sup>[15]</sup>。正如研究结果显示的, 融合了意图和行为的职业动因<sup>[16]</sup>在自我导向的职业探索中是非常有帮助的: 一方面, 本科新生会主动通过“学好通识/基础课程”、“听讲座”、“参观展览”、“与生活中重要的人沟通”和“参与实践活动 (含课外活动)”等途径探索专业或可能做的工作; 另一方面, 本科新生不仅会主动探索已有意向“之外”或“之间”的各种可能性和联系性, 而且会主动探索这些可能性和联系性与自己的“适合程度”以及与自己

表5 不同人格类型本科新生决定志愿时遇到的典型问题(N=209)

人格类型分类	人格类型	主导功能	从属功能
感觉主导者	IS <sup>1</sup> T <sup>2</sup> J	通过尝试逐步明确具体的和适合的专业;不直接进入已有意向的专业;虽然“加强基础”非常有帮助,但是掌握的技能与实际工作无法对应	综合考虑各种因素(例如,社会需求,专业的发展前景、学习内容、对学生的要求和与实际工作之间的联系,自身特点);根据自己的能力调整所学的难度和等级
	IS <sup>1</sup> F <sup>2</sup> J	通过探索逐步确定专业或了解已有意向以外的专业;对多个可选专业的了解都不深;不了解具体专业的研究或实践内容	考虑自己的目标、人格、综合能力和兴趣,以及自己与专业的适合程度;坚持自己的决定并通过行动使重要他人信服;参考重要他人的建议
	ES <sup>1</sup> F <sup>2</sup> P	亲自体验专业,在尝试中逐步确定希望学什么和适合学什么;增强对专业的理解	考虑自己能否投入足够的精力和兴趣学精所选专业;仔细思考的同时与重要他人协商
	ES <sup>1</sup> T <sup>2</sup> P	通过多方面的尝试发现并发展自己的兴趣(含学习热情);掌握“摸得着”的技术	综合考虑自己的目标(含不确定性及易变性)、能力和兴趣,自己在已有目标上的坚持性,以及专业的发展前景和与自己的适合程度;无法为多个可选择专业的排序
	ES <sup>2</sup> T <sup>1</sup> J	对自己与已有意向专业的适合程度做出判断(综合考虑自己的目标、人格、能力和兴趣,比较社会需求与自身特点,为各种因素排序)	在可能的专业中深入探索,以期进入已有意向的专业;不了解专业在做些什么
思维主导者	EN <sup>2</sup> T <sup>1</sup> J	确定自己的能力和兴趣;考虑职业目标与就业率以及自己的人格与职业需求之间的差距;为各种因素排序	职业规划重在发展潜力;完善知识结构或找到学科间的交叉点;充满了不确定性
	IN <sup>2</sup> T <sup>1</sup> P	对比自己与不同专业的适合程度	目标(未来从事理论性还是应用性职业)和兴趣不确定
	IS <sup>2</sup> T <sup>1</sup> P	解决各种问题;根据重要程度选择是“自己”还是“与他人一起”做出决定;排除不擅长和感到困惑的专业	在不断探索中发现目标;争取有更充分的思考时间
情感主导者	ES <sup>2</sup> F <sup>1</sup> J	在充分了解的基础上做出对自己的未来负责任的决定;希望献身科学但具体专业尚不确定;找到自己的目标(同时不辜负父母的期望);努力找到兴趣与就业率的结合点并根据目标决定	明确客观情况,根据现状进行理性分析,从而坚定自己的信念;不直接决定具体的专业,以发展能力和兴趣(或许是因不了解)
	IN <sup>2</sup> F <sup>1</sup> P	实现自己的目标;获得更加自由的发展空间;平衡理想与现实;影响重要他人的同时听取其建议;在重要他人的建议与自己内心的乐趣之间徘徊	善于在多个专业间确立联系(含创新);通过探索完善知识结构;向应用性职业发展的同时兼重理论性
	EN <sup>2</sup> F <sup>1</sup> J	在这个让我坚信能够收获人生幸福与快乐的舞台上全面拓展自我;对自己缺乏本质性的认知,对专业缺少具有足够参考价值了解;通过与重要他人沟通做出较倾向于自己想法的决定	可以在未来从事自己所希望的职业;不确定未来从事理论性还是应用性职业;担心自己现在决定的专业不适合未来的职业发展,而改变非常难以实现
	IS <sup>2</sup> F <sup>1</sup> P	追求适合自己的目标;在重要他人的帮助下做出决定	通过多种渠道获取信息;了解多个专业(考虑自己的兴趣和重要他人的建议)

	EN <sup>1</sup> F <sup>2</sup> P	专业很神奇,能激发自己的求索欲;怎样实现最终目标?现在的决定其实只是权宜之计;虽思考过多种可能性但没有明确的职业目标	平衡理想与现实;坚持自己的决定并采纳重要他人的合理建议;根据自己与专业的适合程度做出决定
直觉主导者	IN <sup>1</sup> T <sup>2</sup> J	怎样在已确定最终目标的前提下寻找适合的专业;做有准备的人(尚未找到具体的专业),很必然也难以向重要他人解释;看似迥异实则本质相通的决定各有千秋;更多地了解交叉学科或其他可能的专业	需要更长的时间来决定(决定因素往往不是自己而是自己面临的机会)自己的未来;分析专业的发展前景;凭借对自己能力的信心果断决定;了解自己的兴趣、与专业的适合程度以及自己在已有目标上的坚持性
	IN <sup>1</sup> F <sup>2</sup> J	促使自己更全面地发展;可以在“广义”职业目标的引导下持续求索;发现学科间的交叉点	非常热爱专业;平衡理想与现实;主要由自己做出决定
	EN <sup>1</sup> T <sup>2</sup> P	学业规划重在体验后的机会;不希望过早地确定专业;无法确定具体的专业	筛选、判断和整合自己获得的以及重要他人提供的信息;总结得出结论

说明:关于人格类型及其功能的说明见表4。

的职业目标的“共同之处”。第三,职业/主修专业认同闭合者的“决策”主要与“环境知识”有关。职业生涯发展的认知信息加工理论指出,职业认同是自我知识领域的图式之复杂性、整合性和稳定性相互作用的结果<sup>[2]</sup>。因此,本科新生只有基于“自己”或“与他人一起”获得的“社会的发展趋势”、“专业或与专业有关的行业‘长远的’发展趋势和‘现实的’就业率”以及“专业信息”等环境知识,进一步在元培教育模式背景下探索自我知识以及自我知识与环境知识之间的关系,才能做出自我—环境和谐的决策。值得注意的是,处于“职业/主修专业认同闭合”因素高分组且是迫于“他人”或“环境”压力决定志愿的本科新生,尤其应通过“自己”解决在决策实践中遇到的问题,提高问题解决方面的职业决策自我效能<sup>[17]</sup>,从而在充满变革的“环境”中形成职业认同发展的连续性及一致性。否则,在未来实际的组织与工作环境中,个体更可能将潜在的工作压力源经历为工作压力,或者经历到心理健康问题<sup>[18]</sup>。第四,职业/主修专业认同弥散者将采取有助于解决“探索”、“决策”或“规划”问题的“行动”。关于结合强调动因的易变性<sup>①</sup>职业生涯及注重机会的无边界职业生涯方面的理论指出,个体可能通过行动而不是反思意识到将激发更高强度的动机的职业真实性——我感到自己的职业是“我是谁”的真实部分,我的职业对于我而言是有意义的及有价值的,并且,我自由地选择了这种存在方式<sup>[19]</sup>。显然,即使同处于“职业/主修专业认同弥散”因素

高分组,面临不同问题的本科新生将采取的行动也是不同的;已表达了“主动了解”或“开始考虑”等探索愿望的本科新生可以继续提高个人发展主动性;因“面对多种选择”或“不了解”而难以做出决策的本科新生可以提高职业决策能力或扩展学习经验;经历到规划的“不确定性”、“变化较快”或“联系较小”的本科新生可以为了抓住或创造与自己的抱负相符的机会而主动适应及学习<sup>[20]</sup>。从人格发展与职业/主修专业决策方面分析,Erikson(1968)关于“同一性获得”标志着处于青春期的年轻人具有“忠诚”这一优点和美德<sup>[21]</sup>的论断提示,通过了解不同人格类型本科新生在决定志愿时遇到的典型问题,有针对性地支持和帮助个体在一系列职业/主修专业决策过程中完善人格,可能有助于促进人格和职业/主修专业认同共同发展。正如我们(2006)的个案研究所证明的,INFP人格类型个体始终被内在价值观所激励,在组织与工作环境中,通过自我发现和目标管理,以及从工作中获得知识、技能、能力和经验等个人努力,逐步经历了客观的职业决策行为带来的发展感,即其通过感觉获取信息(INFP第三功能)、通过思维制定决策(INFP第四功能)的人格类型本身得到了发展。最终,INFP人格类型个体将自己的目标、人格、价值观、能力、兴趣等和组织与工作环境融合起来,获得并实现了职业认同<sup>[22]</sup>。在人格发展意义上,本科新生只有平衡地运用人格类型的主导、从属、第三及第四功能,才能做出有益于现实的和长远的发展的

① 易变性(protean)源于能随心所欲地改变外形的希腊神 Proteus 的名字。

职业/主修专业决策。例如,适用于教育和组织变革等环境的理想问题解决过程是“感觉→直觉→思维→情感”<sup>[12,23]</sup>,即首先“通过多方面的尝试发现目标”,然后“在目标的引导下思考各种可能性和联系性(含创新)”,再“综合、比较、排序、判断和调控”,最后“考虑个人价值观以及各种解决方案对他人的影响”。在信息获取方面,本科新生中感觉主导者最多而直觉主导者最少的结果意味着,相对于引导“感觉”主导者主动“探索”职业/主修专业(如“发展能力和兴趣”、“了解具体专业的研究或实践内容”以及“建立掌握的技能或‘摸得着’的技术与实际工作之间的联系”等),促进“感觉”及“思维和情感”主导者“直觉”人格类型的发展(如“做有准备的和全面发展的人”、“明确并实现最终目标”以及“为发现机会和关系而持续求索”等)是元培教育模式背景下职业/学业“规划”的重中之重。在决策制订方面,本科新生中思维主导者多于情感主导者的结果意味着,自我一环境和谐的“决策”更体现为自我与职业/主修专业而不是理想与现实的适合程度。当然,自我(尤其是不同社会文化背景下融合了其他个体差异的同一性)、生活中重要的人、高等院校或组织与工作环境和社会生态系统等层面及各层面之间关系<sup>[24,25]</sup>的发展会影响个体未来的决策,所以,整合了教学(含实践教学)过程、教育和职业辅导过程、人力资源开发与管理过程的职业/主修专业认同开发与管理模式及体系,不能忽视促进“思维”及“感觉和直觉”主导者“情感”人格类型的发展(如“做出对自己的未来负责任的决定”、“追求‘自己’热爱的目标”以及“全面拓展自我或获得更加自由的发展空间”等)。

我们期望能够遵循积极教育原则,借鉴郭金山和车文博(2004)描述的同一种状态的人格特点<sup>[26]</sup>,发现决策现象背后蕴涵的人格和职业/主修专业认同共同发展机制;并在甘怡群、王纯和胡潇潇(2007)从中国人的人格结构中寻找中国人的“核心自我评价”结构<sup>[27]</sup>、邹智敏和王登峰(2007)概括中国人人格结构与中国人“坚韧性”的关系<sup>[28]</sup>以及夏凌翔、黄希庭和王登峰(2008)以中国人人格量表为基础制成他评问卷探索青少年学生的“自立”结构<sup>[29]</sup>等思路的基础上,揭示“忠诚”在中国社会文化背景下的内涵。未来的研究和实践还可以结合毕生发展理论与终身学习教育思想,在社会文化这一“宏观系统”背景下:(1)从教育模式比较的角度,探讨本科新生的职业/主修专业认同及其开发与管理;(2)从发展与教育的角度,分析本科通识教育背

景下个体职业/主修专业认同发展的探索与承诺过程;(3)从个体与环境(尤其是充满变革的环境)相互关系的角度,形成多元职业认同开发与管理(含本科生多元职业认同发展与辅导)模式及体系。以在教育和职业辅导实践中“通过发现普遍规律、产生质性认识和解决实际问题,促使个体主动理解职业自我和引起职业行为的内在动机,从而创造自己所希望从事的职业”。当然,对于个体而言,真正的职业成功“不只包括实现自己生命中所希望的,还包括热爱自己生命中所获得的”<sup>[6,30,31]</sup>并且与社会责任感相平衡。

## 五、结 论

元培学院的办学理念和办学模式背景下,本科新生的职业/主修专业认同发展存在4种状态,即职业/主修专业认同获得、职业/主修专业认同延缓、职业/主修专业认同闭合和职业/主修专业认同弥散。不同人格类型本科新生决定志愿时遇到的典型问题是不同的。为顺利完成发展任务,处于不同状态的本科新生可以采取不同的“探索、决策、规划”行动,具有不同人格类型的本科新生可以通过在决策实践中优化问题解决过程完善人格。

感谢苗丹民教授对采用MBTI——G人格类型量表中国版的支持。感谢北京大学元培学院2008级班主任沙丽曼及夏海伟在问卷发放和收回上给予的支持。对杨业兵在MBTI——G人格类型量表中国版数据处理方面提供的帮助表示感谢。

### 参考文献:

- [1] London M. Toward a theory of career motivation[J]. *Academy of Management Review*, 1983, 8(4): 620-630.
- [2] Sampson J P Jr, Peterson J W, Reardon R C, Lenz J G. Using readiness assessment to improve career services: A cognitive information-processing approach[J]. *The Career Development Quarterly*, 2000, 49(2): 146-174.
- [3] Marco C D, Hartung P J, Newman I, Parr P. Validity of the decisional process inventory[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2003, 63(1): 1-19.
- [4] 张银铃,苗丹民,罗正学,孙云峰. 军校学生人格类型与决策行为的关系[J]. *中国心理卫生杂志*, 2006, 20(2): 97-99.
- [5] Hunter A-B, Laursen S L, Seymour E. Becoming a scientist: The role of undergraduate research in students' cognitive, personal, and professional development[J]. *Science Education*, 2007, 91(1): 36-74.
- [6] Hall D T, Chandler D E. Psychological success: When the career is a calling[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2005, 26(2): 155-176.
- [7] Blustein D L, Devenis L E, Kidney B A. Relationship between the identity formation process and career development[J]. *Journal*

- of Counseling Psychology, 1989, 36(2): 196-202.
- [8] Santrock J W. Adolescence (11th Edition) [M]. New York: McGraw-Hall. 2005, 153.
- [9] 李克安.“元培计划”与通识教育[J]. 复旦教育论坛, 2006, 4(1): 5-7.
- [10] 苗丹民,皇甫恩, Chia R C, Ren J J. MBTI人格类型量表的效度分析[J]. 心理学报, 2000, 32(3): 324-331.
- [11] 罗正学,苗丹民,皇甫恩,陈足怀. MBTI-G人格类型量表中文版的修订[J]. 心理科学, 2001, 24(3): 361-362.
- [12] Tieger P D, Barron-Tieger B. Do What You Are; Discover the Perfect Career for You through the Secrets of Personality Type (1st Edition) [M]. Little, Brown and Company (Canada) Limited. 1992, 66: 68-70; 95.
- [13] Seligman M E P, Csikszentmihalyi M. Positive psychology: An introduction[J]. American Psychologist, 2000, 55(1): 5-14.
- [14] Becher T, Trowler P R. 学术部落及其领地: 知识探索与学科文化[M]. 唐跃勤, 蒲茂华, 陈洪捷译, 陈洪捷校. 北京: 北京大学出版社, 2008: 146.
- [15] Bandura A. Social cognitive theory: An agentic perspective [J]. Annual Review of Psychology, 2001, 52: 1-26.
- [16] Chen C P. Strengthening career human agency[J]. Journal of Counseling and Development, 2006, 84(2): 131-138.
- [17] 李莉, 马剑虹. 大学生职业决策自我效能及其归因研究[J]. 应用心理学, 2003, 9(4): 3-6.
- [18] Hinkelman J M, Luzzo D A. Mental health and career development of college students[J]. Journal of Counseling and Development, 2007, 85(2): 143-147.
- [19] Briscoe J P, Hall D T, DeMuth R L F. Protean and boundaryless careers: An empirical exploration[J]. Journal of Vocational Behavior, 2006, 69(1): 30-47.
- [20] Fugate M, Kinicki A J, Ashforth B E. Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications [J]. Journal of Vocational Behavior, 2004, 65(1), 14-38.
- [21] Erikson E H. 同一性: 青少年与危机[M]. 孙名之译. 杭州: 浙江教育出版社, 1998: 223.
- [22] 刘秋颖, 苏彦捷. 职业认同发展的个案研究[J]. 中国临床心理学杂志, 2006, 14(1): 49-51.
- [23] Jessup C M. Applying psychological type and “gifts differing” to organizational change[J]. Journal of Organizational Change Management, 2002, 15(5): 502-511.
- [24] McMahan M. Career counseling: Applying the systems theory framework of career development[J]. Journal of Employment counseling, 2005, 42(1): 29-38.
- [25] Arthur N, McMahan M. Multicultural career counseling: Theoretical applications of the systems theory framework [J]. The Career Development Quarterly, 2005, 53(3): 208-222.
- [26] 郭金山, 车文博. 大学生自我同一性状态与人格特征的相关研究[J]. 心理发展与教育, 2004(2): 51-55.
- [27] 甘怡群, 王纯, 胡潇潇. 中国人的核心自我评价的理论构想 [J]. 心理科学进展, 2007, 15(2): 217-223.
- [28] 邹智敏, 王登峰. 应激的缓冲器: 人格坚韧性[J]. 心理科学进展, 2007, 15(2): 241-248.
- [29] 夏凌翔, 黄希庭, 王登峰. 青少年学生自立人格的结构——基于中国人人格量表的结果[J]. 心理科学, 2008, 31(5): 1035-1038.
- [30] Vondracek F W. The developmental perspective in vocational psychology[J]. Journal of Vocational Behavior, 2001, 59(2): 252-261.
- [31] 刘秋颖, (韩)郑淑淑, 苏彦捷. 人格与职业兴趣的关系: 中韩比较的角度[J]. 西南大学学报(社会科学版), 2008, 34(2): 1-5.

责任编辑 曹莉

## Career/Major Identity of College Freshmen: From the Perspective of Personality and Decision-making

LIU Qiu-ying, SU Yan-jie

(Department of Psychology and Yuanpei College, Peking University, Beijing 100871, China)

**Abstract:** Based on the idea and pattern for running Yuanpei College and with the principle of individual difference, this study probed into career/major identity development of college freshmen from the perspective of personality and decision-making. 218 college freshmen completed the career/major identity development questionnaire and Myers Briggs Type Indicator G (Chinese Version). The results showed that college freshmen in different career/major identity status can take different action of exploration, decision-making, and planning, and college freshmen with different personality types can perfect their personality through improved problem-solving process in the decision-making practice of career/major. It suggests that personality development, decision-making, and career/major identity development are a unified process.

**Key words:** career identity development; personality development; career decision-making; college freshmen; general education