

模糊容忍度团体辅导对大学生生涯决策困难的影响

肖义涛, 侯志瑾, 王婕, 朱佳佳

(北京师范大学心理学院, 北京 100875)

【摘要】 目的:本研究旨在考察模糊容忍度团体辅导对大学生生涯决策困难的影响。**方法:**采用实验组、对照组前后测的实验设计,以基于模糊容忍度相关理论而设计的团体辅导方案,对北京市两所高校的18名学生进行干预(对照组30人),以生涯决策模糊容忍度量表、生涯决策困难问卷和生涯决策自我效能量表为评估工具。**结果:**团体辅导后,实验组被试生涯决策模糊容忍度中的回避性得分显著低于前测($t=-5.57, P<0.001$),生涯决策自我效能得分显著高于前测($t=6.89, P<0.001$),生涯决策困难得分显著低于前测($t=-3.08, P<0.01$);而对照组被试在各指标上的前后测差异不显著。**结论:**模糊容忍度团体辅导能降低大学生的生涯决策困难。

【关键词】 模糊容忍度;生涯决策困难;生涯决策自我效能

中图分类号: R395.5

DOI: 10.16128/j.cnki.1005-3611.2017.03.040

Effect of Ambiguity Tolerance Group Intervention on Career Decision-making Difficulty

XIAO Yi-tao, HOU Zhi-jin, WANG Jie, ZHU Jia-jia

School of Psychology, Beijing Normal University, Beijing 100875, China

【Abstract】 Objective: The present study investigated the effect of ambiguity tolerance group intervention on career decision-making difficulty in college students. **Methods:** 48 college students were assigned to the intervention group(18 subjects) and the control group(30 subjects). All of the participants completed the Career Decision Ambiguity Tolerance Scale (CDAT), Emotional and Personality-Related Career Decision-Making Difficulties Questionnaire Short Form(EPCD-SF) and Career Decision-Making Self-Efficacy Short Form(CDMSE-SF) before and after the intervention. **Results:** After the group intervention, significant reductions in CDAT-Aversion($t=-5.57, P<0.001$) and EPCD-SF($t=-3.08, P<0.01$), as well as a significant increase in CDMSE-SF($t=6.89, P<0.001$), were observed in the intervention group. **Conclusion:** Ambiguity tolerance group intervention effectively reduces career decision-making difficulty in college students.

【Key words】 Ambiguity tolerance; Career decision-making difficulty; Career decision-making self-efficacy

生涯决策是指个人以有意识的态度、认知和行动来选择学校或职业以符合社会期望的一种反应^[1]。它是人们生活中除婚姻之外的又一重大人生决策,是影响个人未来走向的一个重要议题。生涯决策困难是指个体在做生涯决策的过程中可能遇到的各种困难,这些困难会阻碍个人做决策,或使做出的决策不是最优决策^[2]。北京市高校毕业生就业指导中心,针对全北京所有高校的16335名2012届毕业生进行了抽样调查,询问他们在求职过程中遇到的困难有哪些,调查结果发现,“担心做出错误的选择”在所有的求职困难中排名第一^[3]。吕淑芬对三所高校385名被试做的有关生涯决策困难的问卷调查结果显示,被试的问卷总平均分为2.69(5点计分)^[4]。由此可见,大学生生涯决策困难是一个很普遍的现象,也是一个急需解决的问题。

近年来,随着社会的快速发展与变化,不可预测

性与不确定性已是生涯发展的本质特征^[5]。大学生在做决策的过程中所要收集和考虑的很多生涯信息(包括自我和工作世界方面的)也往往是复杂、新异、不一致或模糊的,这是导致他们出现生涯决策困难的一个重要原因。在这种多变、模糊的环境中,影响生涯决策过程的一个重要因素就是应对模糊性情境的方式,即生涯决策模糊容忍度(Career Decision Ambiguity Tolerance)^[6]。生涯决策模糊容忍度是指人们在生涯决策过程中对模糊情境、不熟悉、复杂或不一致信息的评估与反应方式^[6]。高生涯决策模糊容忍度的个体往往倾向于认为在生涯决策过程中出现的不确定信息是可接受的、有趣的甚至是令人兴奋的;而低生涯决策模糊容忍度的个体在面对生涯决策不确定信息时则更容易焦虑、过早地反应并且回避模糊信息。实证研究发现,模糊容忍度高的个体不合理的生涯信念较少,不会执着于找到最优化结果,在生涯决策过程中有更高的效能感,并进而有较低水平的生涯决策困难^[7-9]。

关于模糊容忍度的理论研究已有七十多年的历

【基金项目】 本研究得到北京师范大学大学自主科研基金项目(SKZZY2014054),中央高校基本科研业务费专项资金资助

通讯作者:侯志瑾, zhijinhou@163.com

史,但对于干预方面的研究起步较晚。近二十年的一些干预研究发现,模糊容忍度虽然是一种较稳定的个人特征^[10],但也是可以通过学习来进行改变的。有关经济学课程教学方法方面的一些研究发现,通过探索式教学方法、模拟练习和案例教学等方式可以提高学生的模糊容忍度^[11-13]。Levitt 和 Jaques 提出了四种在心理咨询课程中可以用来帮助提升新手咨询师模糊容忍度的方法,包括:提供给患者多样化的练习咨询技能的机会;运用试误教学法(trial-and-error approach);同伴间练习;团体督导^[14]。除以上课程教学方面的干预外,还有研究者利用生涯决策团体工作坊提高了生涯过渡期员工的模糊容忍度^[15]。

目前,国内也有不少关于模糊容忍度的研究,包括理论方面的论述和一些实证研究^[10,16,17],但对于干预方面的研究,尤其是生涯领域模糊容忍度的干预研究几乎还没有涉及。本研究将针对这方面的不足,以 Gelatt 的积极不确定性理论^[18]、Bright 和 Pryor 的生涯混沌理论^[5]以及 Krumboltz 的机缘巧合理论^[19]为理论基础,设计生涯团体干预方案。以生涯决策模糊容忍度量表、生涯决策困难问卷及生涯决策自我效能问卷作为团体干预有效性的评估工具,来考察生涯决策模糊容忍团体干预对大学生生涯决策困难的影响,并对组员的反馈进行分析,以了解团体过程中的有效性因子。

1 对象和方法

1.1 被试

采取线上、线下海报相结合的宣传方式,在北京市两所高校招募自认为在生涯决策方面存在困难的被试,共有 34 人报名参加干预组,79 人报名参加对照组。对报名的 113 名学生施测生涯决策困难问卷,排除生涯决策困难得分位于低分段 27% 即 2.43 分(9 点计分)以下的学生,最后筛选出干预组 18 人(男生 7 人,女生 11 人;平均年龄 22.9 岁),对照组 42 人,其中只有 30 人(男生 7 人,女生 23 人,平均年龄 22.3 岁)参与了完整的研究。

1.2 研究工具

1.2.1 生涯决策模糊容忍度量表(Career Decision Ambiguity Tolerance Scale, CDAT) 该量表由 Xu 和 Tracey 于 2015 年编制^[6],共 18 题,采用里克特 7 点计分方法,1 代表“非常不同意”,7 代表“非常同意”。此问卷分为三个维度,分别测量个体对生涯决策模糊情景的偏好性(preference)、容忍性(toler-

ance)和回避性(aversion)。偏好性是指在生涯决策中对模糊性有兴趣、感到兴奋,重点强调个体对于生涯决策中模糊情景的积极评价;容忍性是指对模糊性的包容与接受,强调个体对自己处理生涯决策模糊情景时的信心;回避性是指对生涯决策中的模糊性感到困难并采用回避的反应。前两个维度的高分表示生涯决策的高模糊容忍度,后一个维度的低分表示生涯决策的高模糊容忍度。原量表的三个分量表的内部一致性信度分别为 0.83、0.70 和 0.81^[5];在本研究中,三个分量表的内部一致性信度分别为 0.77、0.71 和 0.75。

1.2.2 生涯决策困难问卷短版(Emotional and Personality-Related Career Decision-Making Difficulties Questionnaire Short Form, EPCD-SF) 该问卷由 Gati 等人编制^[20],池田真理等人修订^[21],共 25 题,采用里克特 9 点计分,1 代表“完全不符合”,9 代表“完全符合”,分数越高,表示生涯决策困难越大。此问卷包含三个维度:悲观的看法,焦虑,自我概念与认同。原问卷的总量表和三个分量表的内部一致性信度分别为 0.86、0.66、0.78 和 0.74^[20];在本研究中,总量表内部一致性信度为 0.89,三个分量表的内部一致性信度分别为 0.74、0.87 和 0.75。

1.2.3 生涯决策自我效能量表(Career Decision-Making Self-Efficacy Short Form, CDMSE-SF) 该量表由 Betz 等人编制^[22],赵冯香等人修订^[23],共 25 题,采用里克特 5 点计分,1 代表“完全不能胜任”,5 代表“完全胜任”,分数越高,表示生涯决策过程中的自我效能感越高。此量表共包含 5 个维度,分别测量个体在自我评价、收集职业信息、选择目标、制订未来的规划以及问题解决这五项任务所需能力的信心水平。原量表的总量表和五个分量表的内部一致性信度分别为 0.94、0.91、0.88、0.89、0.89 和 0.75^[21];在本研究中,总量表内部一致性信度为 0.89,五个分量表的内部一致性信度分别为 0.64、0.62、0.74、0.68 和 0.54。

1.2.4 自编团体过程反馈表 用于了解个体对团体过程中各个方面的评价以及参与各个活动后的收获和感受。

1.3 研究设计

本研究采用 2(实验组/对照组)*2(前测/后测)的实验设计。首先,对全部被试统一施测 CDAT、EPCD-SF 和 CDMSE-SF 三个量表。之后,对实验组实施为期五周、每周 2.5 个小时的生涯决策模糊容忍度团体辅导;在此期间,对照组不作任何干预。为了

了解团体辅导的效果,在每次团体辅导后,让实验组被试填写团体过程反馈表。干预结束后,使用CDAT、EPCD-SF和CDMSE-SF三个量表对两组被试进行评估。团体辅导由两名熟悉生涯理论及生涯团体辅导的心理咨询方向硕士研究生带领。

1.4 干预方法

本干预方案以积极的不确定性理论、生涯混沌理论和机缘巧合理论为理论基础,所讨论的问题都围绕着职业生涯决策过程中所遇到的困难以及相应的信念、情绪和行为来进行。干预的目的包括:使学

生了解自己对生涯决策的模糊容忍度;认识与理解模糊容忍度在生涯决策中的作用,学会有效接纳模糊性的策略与信念;在生涯决策过程中以积极的视角与态度看待生涯决策模糊容忍情境,并把有效的技能融进其中。

团体辅导每周一次,每次两个半小时,持续五周。团体辅导的实施是结构性的,每次团体活动的设置基本包括以下几个部分:①热身小游戏;②活动内容回顾;③知识讲解与材料学习;④体验性主题活动;⑤小组讨论与大组总结反馈。具体方案见表1。

表1 团体辅导方案

名称	活动目的	活动设置
1. 初次见面,模糊生涯	组员相互认识;了解生涯决策模糊容忍度的内涵和外延及五种模糊情景分类;理解模糊情景的不可避免性;学习理性决策技能;感受理性决策的不足	热身小游戏;团体介绍;组员相互认识并分享期待;短讲——生涯决策模糊容忍度相关知识;真实性核查练习;小组分享“真实情景”;决策平衡单使用讲解;总结反馈
2. 知情意行,环环相联	增强对自己情绪、行为的理解;从认知、情绪、行为三个方面来提高对生涯决策模糊情景的容忍度	热身活动——“声音球”;回顾上次内容;短讲——认知、情绪、行为之间的关系;了解对模糊情景的不合理信念及影响;分组“辩辩变”不合理信念;大组分享、总结反馈
3. 可能意外,幻化缤纷	由远及近形成自己的初步生涯规划;反思达到目标所需行动;反思生涯之路由意外事件产生的变化和新的生涯可能性	热身小活动——“捏捏肩”;回顾上次内容;生涯幻想;小组分享;抽取并“制造”意外事件,填入蝴蝶效应板;小组讨论收获;大组总结反馈
4. 拥抱变化,迎接改变	了解机遇事件可能带来的有利转变;从行为上学习如何接纳生涯决策模糊情景;针对自己的决策困难做出适应性行为	热身小活动——“坐圈叠罗汉”;回顾上次内容;讨论分享自己所经历过的魔法时刻以及自身资源;总结反馈
5. 华丽转身——坦然随缘,积极求取	总结整个团体的内容;帮助组员将体悟迁移至生活,解决当下决策困难;结束团体	热身小活动——“心有千千结”;所讲内容串讲;分组讨论自己的实际问题,使用团体中所学方法分析自己的生涯决策问题;大组分享讨论;告别

2 结 果

2.1 团体辅导效果

从表2可以看出,在团体辅导前,实验组和对照组在三个量表的分量表和总量表上的得分差异都不显著。但在团体辅导后,两组学生除了在生涯模糊容忍度量表的偏好性和容忍性两个分量表上的分数差异不显著外(实验组略高于对照组),在其他变量上的差异均显著。实验组在回避性分量表、生涯决策困难的三个分量表和总量表上的得分显著低于对照组,在生涯决策自我效能感的五个分量表和总量表上的得分均显著高于对照组。

以测量时间(前测、后测)为组内变量、组别(实验组、对照组)为组间变量,以各分量表和总量表的得分为因变量做重复测量方差分析,结果见表2。从表2结果可以看出,测量时间和组别的交互效应除了在偏好性和容忍性分量表以及生涯决策自我效

能的未来规划分量表上不显著外,在其他因变量上均显著。为进一步分析两组被试前后测得分的变化差异,对他们进行配对样本 t 检验,结果发现:对照组在所有因变量上的前后测得分差异不显著;而实验组在除偏好性和容忍性分量表外的其他因变量上的前后测得分差异均显著。团体辅导后,实验组在生涯模糊容忍度量表的回避性分量表、生涯决策困难问卷的三个分量表和总量表上的得分均显著降低,在生涯决策自我效能表的五个分量表和总量表上的得分均显著升高。

2.2 团体效果成员自评

为了了解团体辅导中各个活动的效果和组员们的收获,依据扎根理论自下而上的思想,对组员们填写的反馈表进行质性分析。结果发现:组员们最喜欢的活动主要有五个,按被提及的次数由多到少进行排列,依次为体验性主题活动(20次)、小组讨论(15次)、大组分享(11次)、游戏(4次)和短讲(3

次)。组员们之所以喜欢这些活动是因为他们在这些活动中有很多收获,主要包括四个方面的内容:①获得了新视角与新见解,例如“不同的人给予不同建议,听到了不同的思想”;②明晰了问题,例如“在大

组讨论时找到自己的非理性信念和干扰信念”;③更加了解了自己,例如“这种过程能够使自己更深刻地认识自己”;④得到了情感支持,例如“说出了一直困扰我的问题,并且收获了大家的理解和帮助”。

表2 两组被试在团体辅导前后得分差异比较($\bar{x}\pm s$)

变量	前测		<i>t</i>	后测		<i>t</i>	交互效应	配对 <i>t</i> 检验	
	实验组① (<i>n</i> =18)	对照组② (<i>n</i> =30)		实验组③ (<i>n</i> =18)	对照组④ (<i>n</i> =30)		<i>F</i>	<i>t</i> (③-①)	<i>t</i> (④-②)
CDAT-偏好性	6.04±0.71	5.78±0.89	-1.05	6.19±0.70	5.72±0.86	-1.99	1.51	1.08	-0.57
CDAT-容忍性	4.66±1.04	4.54±0.82	-0.44	5.17±1.11	4.76±0.82	-1.45	0.89	1.97	1.25
CDAT-回避性	4.51±0.96	4.31±0.97	-0.69	3.07±0.90	4.25±1.07	3.90***	24.34***	-5.57***	-0.41
CDMSE-自我评价	3.76±0.55	3.66±0.55	-0.59	4.16±0.44	3.72±0.54	-2.89**	6.12*	3.46**	0.74
CDMSE-职业信息	3.63±0.62	3.46±0.54	-1.02	4.09±0.54	3.55±0.50	-3.52**	5.71*	3.81**	1.01
CDMSE-选择目标	3.20±0.68	3.37±0.60	0.92	3.99±0.58	3.57±0.61	-2.32*	10.61**	7.32***	1.61
CDMSE-未来规划	3.57±0.55	3.37±0.59	-1.16	4.03±0.50	3.59±0.71	-2.33*	2.41	5.45***	1.97
CDMSE-问题解决	3.58±0.66	3.58±0.42	0.01	4.17±0.40	3.75±0.54	-2.81**	5.34*	4.34***	1.54
CDMSE	3.55±0.48	3.49±0.41	-0.45	4.09±0.41	3.64±0.47	-3.36**	12.13**	6.89***	2.05
EPCD-悲观	4.72±1.43	4.69±1.44	-0.08	3.58±1.22	5.02±1.00	4.43***	10.93**	-2.47*	1.60
EPCD-焦虑	5.06±1.74	5.33±1.20	0.64	3.65±1.30	5.54±1.56	4.32***	15.06***	-3.14**	1.18
EPCD-自我概念和认同	4.69±1.50	5.15±1.03	1.25	3.66±1.19	4.94±1.10	3.77***	4.80*	-2.57*	-1.27
EPCD	4.83±1.34	5.09±0.91	0.79	3.63±0.93	5.18±1.03	5.21***	14.06***	-3.08**	0.71

注:CDAT指生涯决策模糊容忍度量表,CDMSE指生涯决策自我效能量表,EPCD指生涯决策困难问卷,* $P<0.05$,** $P<0.01$,*** $P<0.001$ 。

3 讨 论

随着社会的发展,尤其是信息技术的广泛应用,我们生活的环境发生了巨大的变化,未来也有了更多不可预测性和模糊性。针对客观世界发生的变化,研究者们也提出了一些理论来帮助人们适应当今的环境尤其是工作环境,比如 Gelatt 的积极不确定性理论^[18]、Bright 和 Pryor 的生涯混沌理论^[5]以及 Krumboltz 的机缘巧合理论^[19]。积极不确定性理论强调,人们要以一种积极乐观的态度,面对及接纳生涯决策过程中不可避免的不确定性,以直觉、开放的心态面对生涯发展过程中的变化。生涯混沌理论认为,在一个人的职业生涯发展过程中,没有必要固执地追求确定性,因为很多事情是不能准确预测的,变化是绝对的,不变才是相对的。另外,生涯发展是一个系统,受到多种因素影响,即使再小的因素也有可能对个体的生涯决策产生显著影响。在这种情况下,个体可以通过改变自己对确定生涯环境的不合理追求或者利用不确定可能带来的机会等策略,来应对不确定性或者模糊性。机缘巧合理论认为,我们生活中的任何一个意外事件都有可能对我们的生命轨迹与生涯决策产生影响,而且很多意外事件是不可避免的,因此要提高对意外事件的接受性,从而找到更多机会以促进生涯发展^[24]。

借鉴和参考上述三个理论中的重要内容,我们设计了生涯决策模糊容忍的团体干预方案。在团体辅导过程中,我们通过知识的讲解(模糊容忍度相关知识、理性情绪疗法 ABC 理论、混沌理论等)、活动体验(真实性核查练习、“蝴蝶效应”、“魔法时刻”)和分享讨论,一方面让组员们清楚模糊容忍度的内涵、模糊情景的分类,另一方面让他们认识到模糊情景的不可避免性、生涯发展过程中出现的意外事件可能给我们带来的机遇,从而增强组员对模糊情景的开放性和接纳性。前后测结果也表明,经过团体的干预,组员们的模糊容忍度有所提高,尤其是回避性维度的得分显著地降低。偏好性和容忍性两个维度得分虽也有提高,但变化不显著,这可能是因为被试的偏好性和容忍性已在较高水平,因此提升的空间不是很大。另一个原因可能是,在团体中我们的很多活动都是针对组员的负性认知来设计的,因此对改善回避性的效果会更好。为了更好地验证本研究方案对模糊容忍度的干预效果,可以在后续的研究中招募模糊容忍度尤其是偏好性和容忍性两个维度得分较低的被试来进行干预。

在团体辅导过程中,通过知识的讲解可以增加组员对生涯理论的了解,帮助他们获取一些新知识、新见解;通过生涯幻想可以帮助组员明晰未来的目

标和规划;通过分享“魔法时刻”、寻找自身资源以及学习决策平衡单的使用可以提升组员做决策和解决问题的能力;小组的分享和大组的讨论一方面可以帮助他们获取更多生涯信息、了解更多获取信息的途径,另一方面可以帮助他们更好地认识自己。所以,经过干预,组员在生涯决策自我效能五个维度(职业信息的搜集与评估、选择目标、对未来的规划、解决问题以及自我评价)上的得分都显著地提高。

模糊容忍度和生涯决策效能的提高,以及针对不合理信念的挑战,可以帮助组员以一个更加开放、积极的心态面对决策过程中可能出现的各种问题,从而降低他们对决策过程的悲观看法和焦虑水平。生涯辅导过程中的活动体验(比如,我的“魔法时刻”)和分享讨论,可以帮助他们更好地探索 and 了解自我,从而降低自我概念和认同上的困难水平。另外,团体过程中学习的问题解决方法,比如决策平衡单的使用、不合理信念的识别和纠正^[25]、寻找自身资源^[26]等,也可以帮助降低生涯决策困难水平。因此,在团体辅导后,他们的决策困难水平都显著地降低。

综上所述,通过生涯团体辅导,组员们的生涯决策模糊容忍度和生涯决策自我效能感提高,生涯决策困难水平降低,因此本干预方案可以在今后用来干预有较高生涯决策困难水平的大学生。

为了检验干预的持续效果,在未来的研究中可以考虑追踪评估。另外,在评估干预的效果方面,可以增加一些别的职业生涯变量,比如求职清晰度、求职行为、求职结果等^[27-29],从而更加全面地考察干预效果。

参 考 文 献

- 1 Jepsen DA, Dilley JS. Vocational decision-making models: A review and comparative analysis. *Review of Educational Research*, 1974, 44(3): 331-349
- 2 Gati I, Krausz M, Osipow SH. A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 1996, 43(4): 510-526
- 3 北京高校毕业生就业指导中心. 2012北京高校毕业生就业状况调查分析. *北京教育(高教)*, 2013, 4: 10-12
- 4 吕淑芬. 大学生职业决策困难现状及其基于生涯建构理论的个体干预研究. 浙江:扬州大学应用心理学专业硕士学位论文, 2015
- 5 Bright JEH, Pryor RGL. The chaos theory of careers: A user's guide. *The Career Development Quarterly*, 2005, 53(4): 291-305
- 6 Xu H, Tracey TJG. Career decision ambiguity tolerance scale: Construction and initial validations. *Journal of Vocational Behavior*, 2015, 88: 1-9
- 7 Xu H, Tracey TJG. Ambiguity tolerance with career indecision: An examination of the mediation effect of career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 2014, 1-14
- 8 Xu H, Tracey TJG. The role of ambiguity tolerance in career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 2014, 85: 18-26
- 9 刘长江,郝芳,李纾. 大学生职业决策困难及其与效能的关系. *中国临床心理学杂志*, 2006, 14(5): 502-503
- 10 程诚,闫国利,梁宝勇. 模糊容忍性量表的编制. *心理与行为研究*, 2012, 10(3): 231-235
- 11 Stone DN, Shelley MK. Educating for accounting expertise: A field study. *Journal of Accounting Research*, 1997, 35: 35-61
- 12 Tompson GH, Dass P. Improving students' self-efficacy in strategic management: The relative impact of cases and simulations. *Simulation & Gaming*, 2000, 31(1): 22-41
- 13 Banning KC. The effect of the case method on tolerance for ambiguity. *Journal of Management Education*, 2003, 27(5): 556-567
- 14 Levitt DH, Jacques JD. Promoting tolerance for ambiguity in counselor training programs. *The Journal of Humanistic Counseling*, 2005, 44(1): 46-54
- 15 Doyle JW. The effects of career decision-making workshops on the career uncertainty scores of adult workers in career transition. Clemson University, ProQuest Dissertation Publishing, 2001
- 16 黄仁辉,曾晓青,李文虎. 不确定性容忍度对模糊决策中决策偏好的影响及其情景依赖性. *心理与行为研究*, 2014, 12(3): 377-383
- 17 师保国,申继亮,许晶晶. 模糊容忍性:研究回顾,现状与展望. *心理与行为研究*, 2008, 6(4): 311-315
- 18 Gelatt HB. Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 1989, 36(2): 252-256
- 19 Krumboltz. Serendipity is not serendipitous. *Journal of Counseling Psychology*, 1998, 45: 390-392
- 20 Gati I, Gadassi R, Saka N, et al. Emotional and personality-related career decision-making difficulties: Facets of career decisiveness. *Journal of Career Assessment*, 2011, 19(1): 3-20
- 21 池田真理,侯志瑾,刘艺玲,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. *中国临床心理学杂志*, 2016, 24(3): 444-449
- 22 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
- 23 赵冯香. 大学生职业决策量表的编订及应用研究. 浙江大学应用心理学专业硕士学位论文, 2005

(下转第571页)

- 36 Macedo A, Soares MJ, Amaral AP, et al. Repetitive negative thinking mediates the association between perfectionism and psychological distress. *Personality and Individual Differences*, 2015, 72: 220-224
- 37 Klibert J, Lamis DA, Collins W, et al. Resilience mediates the relations between perfectionism and college student distress. *Journal of Counseling & Development*, 2014, 92: 75-82
- 38 Kawamura KY, Frost RO. Self-concealment as a mediator in the relationship between perfectionism and psychological distress. *Cognitive Therapy and Research*, 2004, 28(2): 183-191
- 39 Aldea MA, Rice KG. The role of emotional dysregulation in perfectionism and psychological distress. *Journal of Counseling Psychology*, 2006, 53(4): 498-510
- 40 Noble CL, Ashby JS, Gnillka PB. Multidimensional perfectionism, coping, and depression: Differential prediction of depression symptoms by perfectionism type. *Journal of College Counseling*, 2014, 17: 80-94
- 41 Flett GL, Galfi-Pechenkov I, Molnar DS, et al. Perfectionism, mattering, and depression: A mediational analysis. *Personality and Individual Differences*, 2012, 52: 828-832
- 42 王雨吟, 林锦婵, 潘俊豪. 个体认知-抑郁模型: 自我怜悯、完美主义、反刍思维和抑郁的关系. *中国临床心理学杂志*, 2015, 23(1): 120-128
- 43 Sherry DL, Sherry SB, Hewitt PL, et al. The existential model of perfectionism and depressive symptoms: Tests of incremental validity, gender differences, and moderated mediation. *Personality and Individual Differences*, 2015, 76: 104-110
- 44 Cha M. The mediation effect of mattering and self-esteem in the relationship between socially prescribed perfectionism and depression: Based on the social disconnection model. *Personality and Individual Differences*, 2016, 88: 148-159
- 45 Lisa Trana L, Rimesb KA. Unhealthy perfectionism, negative beliefs about emotions, emotional suppression, and depression in students: A mediational analysis. *Personality and Individual Differences*, 2017, 110(1): 144-147
- 46 Moroz M, Dunkley DM. Self-critical perfectionism and depressive symptoms: Low self-esteem and experiential avoidance as mediators. *Personality and Individual Differences*, 2015, 87: 174-179
- 47 Blankstein KT, Dunkley DM, Wilson J. Evaluative concerns and personal standards perfectionism: Self-esteem as a mediator and moderator of relations with personal and academic needs and estimated GPA. *Current Psychology*, 2008, 27: 29-61
- 48 Newby J, Pitura VA, Penney AM, et al. Neuroticism and perfectionism as predictors of social anxiety. *Personality and Individual Differences*, 2017, 106: 263-267
- 49 Gautreau CM, Sherry SB, Mushquash AR, Stewart SH. Is self-critical perfectionism an antecedent of or a consequence of social anxiety, or both? A 12-month, three-wave longitudinal study. *Personality and Individual Differences*, 2015, 82: 125-130
- 50 Levinson CA, Rodebaugh TL, Shumaker EA, Menatti AR. Perception matters for clinical perfectionism and social anxiety. *Journal of Anxiety Disorders*, 2015, 29: 61-71
- 51 Peixoto-Plácido C, Soares MJ, Pereira AT, Macedo A. Perfectionism and disordered eating in overweight woman. *Eating Behaviors*, 2015, 18: 76-80
- 52 Wang H, Li J. Positive perfectionism, negative perfectionism, and emotional eating: The mediating role of stress. *Eating Behaviors*, 2017, 26: 45-49
- 53 Li X, Hou Z, Chi H, et al. The mediating role of coping in the relationship between subtypes of perfectionism and job burnout: A test of the 2x2 model of perfectionism with employees in China. *Personality and Individual Differences*, 2014, 58: 65-70
- 54 Chang H, Chou Y, Liou J, Tu Y. The effects of perfectionism on innovative behavior and job burnout: Team workplace friendship as a moderator. *Personality and Individual Differences*, 2016, 96: 260-265
- 55 Wang KT, Slaney RB, Rice KG. Perfectionism in Chinese university students from Taiwan: A study of psychological well-being and achievement motivation. *Personality and Individual Differences*, 2007, 42: 1279-1290

(收稿日期:2016-10-26)

(上接第576页)

- 24 金树人. 生涯咨询与辅导. 北京:高等教育出版社, 2007
- 25 田璐, 侯志瑾, 邵瑾. 问题解决团体训练对提高大学生生涯决策能力的效果. *中国临床心理学杂志*, 2010, 18(5): 675-679
- 26 王玮, 李春晖, 王欣. 团体心理辅导对大三学生职业生涯决策的影响研究. *中国临床心理学杂志*, 2006, 14(6): 649-651

- 27 沈雪萍, 胡湜. 大学生主动性人格与求职清晰度的关系: 职业使命感的中介与调节作用. *中国临床心理学杂志*, 2015, 23(1): 166-170
- 28 刘泽文, 宋照礼, 刘华山. 求职行为的心理学研究. *心理科学进展*, 2006, 14(4): 631-635
- 29 冯彩玲, 时勘, 张丽华. 高校毕业生求职行为的影响机制研究. *心理科学*, 2011, 34(1): 181-184

(收稿日期:2016-10-11)