

DOI: 10.13718/j.cnki.xdzk.2021.06.022

# 父母教养方式对中职生职业生涯规划能力的影响：心理素质的中介作用及干预研究

史慧颖<sup>1</sup>, 苏秋涵<sup>1</sup>, 郭大贤<sup>2</sup>, 范丰慧<sup>1</sup>

1. 西南大学 心理学部 人格与认知教育部重点实验室/心理学国家级实验教学示范中心, 重庆 400715;

2. 中国人民解放军海军航空大学 航空心理教研室, 山东 烟台 264001

**摘要:** 为验证心理素质在父母教养方式与职业规划能力之间的中介作用, 采用萨提亚模式团体辅导的方式, 以提高中职生的心理素质水平, 进而提高其职业生涯规划能力. 研究 1 以 511 名中职生为对象进行了问卷调查, 研究 2 将 16 名中职生随机分配到实验组和对照组, 分别进行萨提亚模式团体辅导与社团活动课. 结果显示: 心理素质在父母情感温暖与职业生涯规划能力之间发挥完全中介作用; 萨提亚模式团体辅导可显著提升中职生的心理素质水平, 对提高中职生职业生涯规划能力具有一定的效果和可操作性.

**关键词:** 中职生; 父母教养方式; 心理素质; 职业生涯规划能力; 萨提亚模式

**中图分类号:** B842

**文献标志码:** A

**文章编号:** 1673-9868(2021)06-0168-10

中职生是对我国全日制中等职业学校就读学生的统称<sup>[1]</sup>. 近年来, 中职教育在我国迅速发展, 有研究表明<sup>[2-5]</sup>, 大多数中职生初次就业时间短、就业稳定率较低, 其主要原因是职业生涯规划不明确, 因此, 探索如何提高中职生的职业生涯规划能力显得尤为必要<sup>[6]</sup>.

职业生涯规划能力是个体根据自身情况, 在职业发展的不同阶段, 选择适合的目标并为其付诸行动的一种心理特征, 它由生涯探索、生涯决策和生涯行动与监控 3 种能力组成<sup>[7]</sup>. 对个体一生发展影响最显著的是个体活动的直接环境, 其中家庭的影响最为关键<sup>[8-9]</sup>. 在影响职业生涯规划能力的家庭因素中, 父母教养方式这一变量具有重要作用, 其体现父母对孩子的教养观念、教养行为和情感表达<sup>[10-12]</sup>. 父母教养方式可以预测子女未来的职业发展<sup>[13-16]</sup>, 父母教养方式中的父母关爱因子能够正向预测中职生的职业成熟度, 而父母控制则负向预测职业成熟度<sup>[17]</sup>.

有关父母教养方式影响职业生涯规划能力的内在机制的研究发现, 个体内部因素(例如自尊、积极个性特征)对职业生涯规划具有重要影响<sup>[14,18-21]</sup>. 这些个体内部心理特征可总括为心理素质, 即在生理条件的基础上, 由外界刺激内化而成的稳定内隐的, 具有基础、衍生、发展和自组织功能的, 与人的适应、成长和创造行为密切联系的心理品质, 由认知特性、个性品质和适应能力这 3 个维度构成<sup>[22]</sup>. 有关心理素质形成机制的研究发现, 父母教养方式对儿童心理素质的形成起着决定性作用<sup>[23]</sup>, 温暖理解的父母教养方式对中学生心理素质的发展具有显著的正向影响, 父母过度保护和拒绝的教养方式对中学生心理素质发展具有显著的负向影响<sup>[24]</sup>.

综上, 本研究假设: 父母教养方式可能通过中职生的心理素质影响其职业生涯规划能力, 即心理素质在父母教养方式与职业生涯规划能力之间发挥中介作用.

既然心理素质对中职生的职业生涯规划能力的发展至关重要, 那么心理素质如何进行工作、进而影响

收稿日期: 2020-07-24

基金项目: 重庆市体育局重大攻关项目(A202022); 重庆市教育委员会雏鹰计划(CY200236).

作者简介: 史慧颖, 副教授, 硕士研究生导师, 主要从事心理咨询、萨提亚家庭治疗和运动心理的研究.

中职生的职业规划能力,就成了关心的问题.对于处在青春期阶段的中职生进行校园心理教育的最有效方式之一是团体心理辅导<sup>[25-28]</sup>,近年来,萨提亚模式团体辅导越来越受到应用心理学研究者的关注.萨提亚模式(The Satir Model)以促进个体健康积极成长为目标,以转化性改变为基础,帮助个体从内至外发生改变,通过改善沟通模式,提升自尊.萨提亚模式团体辅导则以团体辅导理论为指导,在萨提亚模式的基础上,根据团体动力学原则制定团体辅导方案并实施.

萨提亚模式的4个目标分别与心理素质的构成维度相契合(图1).心理素质包括3个维度:个性品质、认知特性和适应能力.萨提亚模式的第一目标是帮助个体提高自尊,促进个性品质的成长.第二和第三目标分别是帮助个体做出更好的选择,促使个体为自己负责.为自己负责意味着时刻为自己的感受负责任,探索并了解自己的内在,从而促进心理素质中认知特性的全面性和深刻性.萨提亚模式的第四目标是帮助个体达到更加和谐一致的状态,即个人的内在自我、交流对象与所处情境和谐一致,在这3种要素一致的情况下对外界作出相应的反应.萨提亚模式目标和心理素质的适应能力维度是一致的.已有研究也表明,萨提亚模式能够提升个体的自尊和情绪智力<sup>[29]</sup>,改善人际关系<sup>[30]</sup>,提升社会支持感并使个体适应环境<sup>[31-32]</sup>.

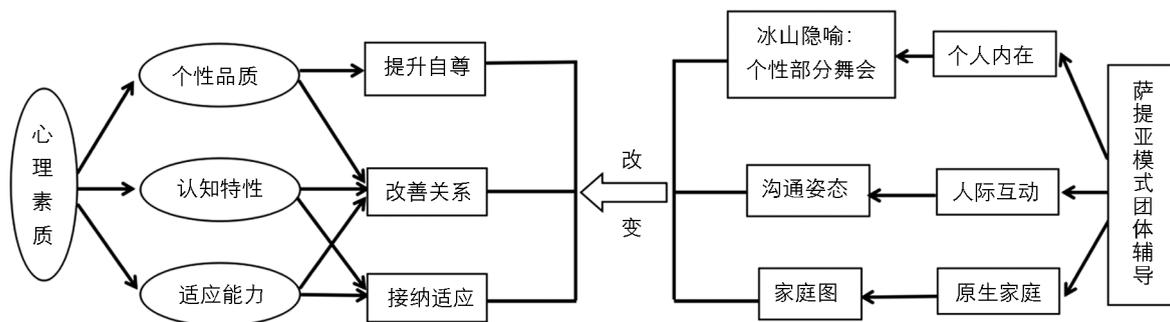


图1 团体辅导设计依据

综上,本研究目的:研究1,探讨父母教养方式(家庭因素)和心理素质(心理因素)对中职生职业生涯规划能力影响;研究2,探索萨提亚模式团体辅导是否能够显著提高中职生的心理素质水平,进而提升中职生的职业生涯规划能力.

## 1 研究1

### 1.1 被试

随机选取重庆市某中职学校高一至高三的在读学生为被试,经学校、家长及学生本人同意后,利用班会课的时间,安排2名有经验的主试现场以班级为单位发放纸质问卷并作填写说明,共发放施测问卷550份,筛除错填、漏填等无效问卷后,回收有效问卷511份(有效率93%).高一、高二、高三年级被试人数分别为240人(46.8%)、58人(11.3%)、214人(41.7%).其中男生371人(72.6%),女生140人(27.4%),被试的平均年龄为(16.72±1.54)岁.

### 1.2 研究工具

中职生职业生涯规划能力问卷:该问卷由王震<sup>[9]</sup>在“大学生生涯规划能力问卷”<sup>[7]</sup>的基础上改编而成,适用对象为中职生,共33道题,采用Likert 4点计分,其中6个项目反向计分,得分越高,表明中职生的职业生涯规划能力越强.本研究中总问卷及生涯探索、生涯决策、生涯行动及监控维度的Cronbach's  $\alpha$ 系数分别为0.89, 0.76, 0.71, 0.79.

中学生心理素质问卷(修订版):该问卷由胡天强,张大均等<sup>[33-34]</sup>编制和修订,适用对象为中学生,共24道题,采用Likert 5点计分,得分越高,表明中学生的心理素质水平越好.在研究对象为初中生和高中生时该问卷的信效度良好<sup>[35]</sup>,考虑到中职教育阶段相当于一般文化知识教育的高中阶段,故本研究选用此问卷调查中职生的心理素质状况.本研究中问卷总体及认知特性、个性品质、适应能力维度的Cronbach's  $\alpha$ 系数分别是0.91, 0.83, 0.78, 0.79.

简式父母教养方式问卷:该问卷在“父母教养方式问卷(EMBU)”<sup>[36]</sup>的基础上由蒋奖等<sup>[37]</sup>修订而成,

具有普遍适用性. 问卷分为父亲版和母亲版, 各 21 道题目, 采用 Likert 4 点计分, 各维度的得分为该维度的平均分, 父母积极教养方式的分数为父亲情感温暖、母亲情感温暖维度上的得分, 父母消极教养方式的分数为父亲、母亲的拒绝和过度保护维度上的得分. 本研究中问卷总体及情感温暖、拒绝、过度保护维度的 Cronbach's  $\alpha$  系数分别是 0.83, 0.87, 0.84, 0.76.

### 1.3 数据分析

使用 SPSS 22.0 录入数据并进行统计分析.

### 1.4 结果

#### 1.4.1 共同方法偏差检验

由于研究 1 的数据来自同一批被试, 且收集方法相同, 为避免共同方法偏差<sup>[38]</sup>, 本研究首先采用强调匿名性和适当进行反向计分的程序控制方法, 其次通过 Harman 单因子检验法对所有变量进行未经旋转的探索性因子分析. 结果显示, 第一个因子解释的变异量为 14.55%, 远小于 40% 的临界值, 说明研究 1 存在共同方法偏差的可能性较小, 因此不再进行统计控制.

#### 1.4.2 描述统计与相关分析

中职生的父母教养方式、整体心理素质与职业生涯规划能力的描述统计和相关分析如表 1 所示. 中职生的职业生涯规划能力与整体心理素质呈显著正相关, 与父亲情感温暖、母亲情感温暖呈显著正相关, 与父亲拒绝、母亲拒绝呈显著负相关, 与父亲、母亲过度保护相关不显著; 整体心理素质与父亲情感温暖、母亲情感温暖呈显著正相关, 与父亲拒绝、母亲拒绝呈显著负相关, 与父亲过度保护、母亲过度保护相关不显著.

表 1 研究 1 变量的相关矩阵(N=511)

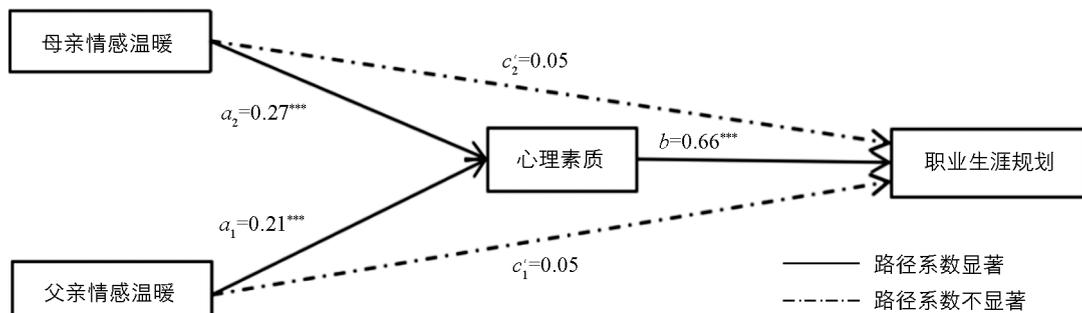
变量	M	SD	职业生涯规划	心理素质	父亲拒绝	父亲情感温暖	父亲过度保护	母亲拒绝	母亲情感温暖
职业生涯规划	2.66	0.48							
心理素质	3.32	0.60	0.69***						
父亲拒绝	1.65	0.54	-0.11*	-0.09*					
父亲情感温暖	2.41	0.60	0.32***	0.37***	-0.21***				
父亲过度保护	2.10	0.47	-0.08	-0.01	0.49***	0.02			
母亲拒绝	1.68	0.57	-0.17***	-0.12**	0.57***	-0.10*	0.34***		
母亲情感温暖	2.57	0.61	0.33***	0.39***	-0.13**	0.59***	0.01	-0.36***	
母亲过度保护	2.21	0.50	-0.07	-0.01	0.39***	0.08	0.55***	0.56***	-0.01

注: \*,  $p < 0.05$ ; \*\*,  $p < 0.01$ ; \*\*\*,  $p < 0.001$ .

#### 1.4.3 整体心理素质在父母教养方式和职业生涯规划间的中介作用

由相关分析可得, 父母情感温暖的教养方式与职业生涯规划能力和心理素质呈显著正相关, 与研究假设相符; 而父母拒绝与职业生涯规划能力和心理素质呈显著负相关, 父母过度保护与职业生涯规划能力和心理素质的相关不显著. 因此, 本研究后续以父母情感温暖和父母拒绝为自变量、职业生涯规划为因变量、整体心理素质为中介变量考察其中介效应.

采用偏差校正的非参数百分位 Bootstrap 法(样本量 5000, 95% 的置信区间)分析中介效应<sup>[38]</sup>, 结果显示(图 2): 父亲情感温暖、母亲情感温暖对职业生涯规划能力的直接效应不显著( $c'_1 = 0.05$ ,  $c'_2 = 0.05$ ,  $CI_1: [-0.03, 0.09]$ ,  $CI_2: [-0.03, 0.10]$ ); 整体心理素质在父亲情感温暖、母亲情感温暖与职业生涯规划间发挥完全中介作用( $a_1 = 0.21***$ ,  $a_2 = 0.27***$ ,  $CI: [0.13, 0.40]$ ;  $b = 0.66***$ ,  $CI: [0.35, 0.48]$ ), 中介效应量分别为 0.72( $CI: [0.04, 0.13]$ ), 0.77( $CI: [0.07, 0.15]$ ). 而父母拒绝对职业生涯规划能力的直接效应不显著( $c'_3 = 0.01$ ,  $c'_4 = -0.09$ ,  $CI_3: [-0.05, 0.06]$ ,  $CI_4: [-0.12, 0.01]$ ), 整体心理素质在父母拒绝与职业生涯规划间不存在中介作用( $a_3 = -0.01$ ,  $a_4 = -0.03$ ,  $CI: [-0.13, 0.12]$ ;  $b' = 0.65***$ ,  $CI: [0.36, 0.46]$ ). 由此可知, 父母情感温暖是通过心理素质来影响中职生的职业生涯规划能力的.



$c'$ : 中介模型中自变量对因变量的回归系数;  $\alpha$ : 自变量对中介变量的回归系数。

图2 整体心理素质在父母教养方式和职业生涯规划间的中介作用模型

## 2 研究2

### 2.1 被试

由研究1的被试自愿报名,考虑到高三学生即将外出实习,故从高一、高二年级的被试中选出心理素质各维度分及总分、职业生涯规划能力各维度分及总分均低于其平均值,且得分相近者为被试,最终得到16名被试,并将其随机分配到实验组和对照组。其中实验组4名男生,高一、高二年级各2人;4名女生,高一、高二年级各2人;对照组5名男生,高一3人,高二2人;3名女生,高一2人,高二1人。

### 2.2 研究工具

中职生职业生涯规划能力问卷,同研究1。

中学生心理素质问卷(修订版),同研究1。

### 2.3 研究程序

研究2采用2(干预方案:实验组、对照组) $\times$ 2(时间:前测、后测)的随机对照前后测设计,因变量为被试通过问卷得分反映的职业生涯规划能力和心理素质水平。根据团体辅导的时间设置<sup>[25]</sup>和被试的课程安排,本研究选取社团活动课的时间段,实验组在团体领导者的带领下,进行每周2次、持续4周的萨提亚模式团体辅导,每次用时1.5h左右,不超过2h,团体领导者为1名应用心理学专业的在读研究生;对照组同往常一样上社团活动课。2组被试在团体辅导干预前和干预后都进行一次问卷测试,并让实验组被试对自己在参与团体辅导过程中发生的变化进行自我评估。

### 2.4 “认识自我、展望明天”萨提亚模式团体辅导干预方案

本次团体辅导以萨提亚模式为基础,其工作目标包括3个方面:个人内在、人际互动和原生家庭<sup>[39]</sup>。通过个人内在冰山模型、个性部分舞会、沟通姿态、家庭图等具体技术,引导个体察觉自己的价值、信念、感受和渴望,宣泄被压抑的情绪,接纳自己的过去,进而从个性、认知、适应性3个方面入手提升个体的心理素质水平。

整个团体辅导共包含8次活动(表2),每次活动进行3个板块:①热身活动或冥想体验,让成员将注意力集中于本次活动的主题,调动其积极性;②与本次活动目标紧密联系的团体活动;③分享和总结,团体成员分享自己的感受,团体领导者给予总结和积极性的反馈。

表2 “认识自我、展望明天”萨提亚模式团体辅导活动过程表

活动次数	干预目的	具体活动内容
第一次 相识是缘	初步认识、建立信任。	1. 自我介绍; 2. 签订团体辅导协议; 3. 人际互动滚雪球; 4. 思考、澄清与分享对团体的期待。作业: 记住成员名字, 记录团体活动感受。
第二次 信任之旅	加强团队成员对团队的凝聚力和归属感。	1. 棒打薄情郎; 2. 介绍萨提亚模式; 3. 信任跌倒及交流分享; 4. 思考与分享: 看重朋友的什么特点。作业: 记录团体活动感受。

续表 2

活动次数	干 预 目 的	具 体 活 动 内 容
第三次 良性互动	让成员明确自己的人际交往模式,了解自己在沟通中存在误差的原因.	1. 萨提亚冥想; 2. 猜猜我在做什么; 3. 简单讲解互动中的成分干预技术; 4. 分享自己曾经在沟通中被误会的经历. 作业: 记录团体活动感受.
第四次 沟通姿态	了解沟通姿态, 学会表里一致的沟通.	1. 萨提亚冥想; 2. 我喜欢的, 我不喜欢的; 3. 领导者讲解萨提亚的沟通姿态; 4. 成员互动分享自己的沟通姿态以及家庭成员的沟通姿态. 作业: 记录团体活动感受.
第五次 原生家庭	发现自身资源, 感受来自家庭的能量.	1. 天气预报; 2. 原生家庭讲解; 3. 绘制家庭关系图; 4. 思考与分享: 谁对自己影响最大, 去接纳父母身上的缺点. 作业: 记录团体活动感受.
第六次 冰山理论	觉察自己深层的渴望和需求, 了解自己内心的想法.	1. 介绍冰山理论; 2. 学会转化自己的消极情绪, 分享自己深层的渴望; 3. 我的五样(生命中最重要的五样). 作业: 记录团体活动感受.
第七次 整合资源	整合内部资源, 规划未来.	1. 我的盾牌; 2. 个性部分舞会; 3. 10 年之后的我; 4. 思考与分享: 做最好的自己. 作业: 记录团体活动感受.
第八次 总结收获	回顾总结, 处理离别情绪.	1. 30 天改善计划; 2. 回顾整个过程; 3. 天气预报; 4. 真情告白; 5. 告别: 分享在整个过程中的收获和感受.

## 2.5 干预结果分析

描述统计情况见表 3.

表 3 实验组和对照组得分的描述性统计

	心理 素质	认知 特性	个性 品质	适应 能力	职业生 涯规划 能力	生涯 探索	生涯 决策	生涯行 动及监 控
实验组( $n=8$ ) 前测	2.27±0.34	2.31±0.50	2.52±0.52	2.36±0.28	2.18±0.18	2.30±0.30	2.16±0.26	2.08±0.24
后测	3.05±0.39	2.70±0.26	3.25±0.35	3.00±0.21	2.55±0.26	2.73±0.28	2.38±0.23	2.49±0.40
对照组( $n=8$ ) 前测	2.83±0.50	2.61±0.24	2.70±0.35	2.71±0.23	2.11±0.20	2.26±0.28	2.23±0.24	1.90±0.35
后测	2.31±0.40	2.83±0.37	2.86±0.46	2.67±0.29	2.09±0.19	2.27±0.29	2.02±0.25	1.97±0.32

### 2.5.1 心理素质及各维度的具体分析

对整体心理素质进行重复测量方差分析的结果表明, 分组与时间对心理素质干预效果的交互效应有统计学意义 $[F(1, 14)=41.75, p<0.001]$ . 在此基础上做简单效应分析, 结果表明: 在分组条件下, 时间的简单效应有统计学意义, 实验组经过萨提亚模式团体辅导, 心理素质得到了显著提升 $[F(1, 14)=30.30, p<0.001]$ ; 时间在对照组上的简单效应也有统计学意义 $[F(1, 14)=13.20, p<0.01]$ . 在时间条件下, 分组在前测水平 $[F(1, 14)=6.97, p<0.05]$ 和后测水平 $[F(1, 14)=14.02, p<0.01]$ 上的简单效应均具有统计学意义.

适应能力维度分析结果表明, 分组与时间的交互效应有统计学意义 $[F(1, 14)=26.05, p<0.001]$ , 时间在实验组上的简单效应有统计学意义 $[F(1, 14)=45.19, p<0.001]$ , 在对照组上的简单效应无统计学意义 $[F(1, 14)=0.25, p>0.05]$ , 说明萨提亚模式团体辅导能够显著提升实验组的适应能力; 分组在前测水平 $[F(1, 14)=7.49, p<0.05]$ 和后测水平 $[F(1, 14)=6.69, p<0.05]$ 上的简单效应均具有统计学意义.

由于参与团体辅导的被试是自愿报名, 因此尽管主试有意地在报名者中选择得分相近的被试, 实验组和对照组在干预前的心理素质总分以及适应能力维度得分的差异仍存在统计学意义, 对照组在整体心理

素质和适应能力维度上的得分显著高于实验组;但在干预后,实验组的整体心理素质与适应能力维度得分显著高于对照组。由此可见,萨提亚模式团体辅导对于提高被试的心理素质具有一定的效果。

个性品质维度分析结果表明,分组与时间的交互效应有统计学意义 $[F(1, 14)=6.16, p<0.05]$ ,在此基础上做简单效应分析,在分组条件下,实验组干预前后的简单效应有统计学意义 $[F(1, 14)=19.89, p<0.01]$ ,对照组干预前后的简单效应无统计学意义 $[F(1, 14)=0.90, p>0.05]$ ,说明萨提亚模式团体辅导能够显著提升实验组的个性品质水平;分组在前测水平 $[F(1, 14)=0.71, p>0.05]$ 和后测水平 $[F(1, 14)=3.67, p>0.05]$ 上的简单效应均不具有统计学意义,说明分组对被试个性品质的影响不受时间因素的干扰。

认知特性维度分析结果表明,分组与时间的交互效应无统计学意义 $[F(1, 14)=1.00, p>0.05]$ ,2组前后测的差异均存在统计学意义 $[F(1, 14)=12.51, p<0.01]$ ,但干预后实验组与对照组的差异无统计学意义 $[F(1, 14)=1.86, p>0.05]$ ,说明萨提亚模式团体辅导在提升被试认知特性方面没有明显效果。

综上,萨提亚模式团体辅导对于提升个体的个性品质及适应能力具有显著作用,进而可以提升个体的整体心理素质。

### 2.5.2 职业生涯规划能力及各维度的具体分析

对整体职业生涯规划能力进行重复测量方差分析,发现分组与时间对职业生涯规划能力干预效果的交互效应有统计学意义 $[F(1, 14)=11.39, p<0.01]$ 。在分组条件下,实验组干预后的职业生涯规划能力得到了显著提升 $[F(1, 14)=20.23, p<0.01]$ ;对照组干预前后的差异无统计学意义 $[F(1, 14)=0.08, p>0.05]$ 。在时间条件下,前测时分组的简单效应无统计学意义 $[F(1, 14)=0.46, p>0.05]$ ,后测时分组的简单效应有统计学意义 $[F(1, 14)=16.58, p<0.01]$ 。可见,萨提亚模式团体辅导能够显著提升被试的职业生涯规划能力,实验组在干预后的职业生涯规划能力显著高于干预前;干预后实验组的职业生涯规划能力显著高于干预后对照组的职业生涯规划能力。

生涯决策维度的分析结果表明,分组与时间的交互作用有统计学意义 $[F(1, 14)=10.89, p<0.01]$ 。在此基础上做简单效应分析,结果显示:在时间条件下,2组在干预前的差异无统计学意义 $[F(1, 14)=0.40, p>0.05]$ ,干预后2组的差异有统计学意义 $[F(1, 14)=9.10, p<0.01]$ ;在分组条件下,实验组和对照组干预前后的简单效应均存在统计学意义 $[F(1, 14)=5.44, p<0.05]$ 。说明实验组经过萨提亚模式团体辅导,生涯决策能力得到了显著提升。

对于生涯探索维度的干预效果,2组干预后的差异 $[F(1, 14)=5.48, p<0.05]$ 、2组前后测的差异 $[F(1, 14)=5.08, p<0.05]$ 均具有统计学意义,分组与时间的交互效应为 $[F(1, 14)=4.61, p=0.05]$ 。在分组条件下,实验组干预前后的差异有统计学意义 $[F(1, 14)=9.69, p<0.01]$ ,对照组干预前后的差异无统计学意义 $[F(1, 14)=0.01, p>0.05]$ ;在时间条件下,前测时分组的简单效应无统计学意义 $[F(1, 14)=0.08, p>0.05]$ ,后测时分组的简单效应有统计学意义 $[F(1, 14)=10.39, p<0.01]$ ,说明萨提亚模式团体辅导能够显著提升被试的生涯探索能力。

生涯行动与监控维度的分析结果表明,分组与时间的交互效应无统计学意义 $[F(1, 14)=4.01, p>0.05]$ ,2组前后测的差异 $[F(1, 14)=7.74, p<0.05]$ 、2组干预后的差异 $[F(1, 14)=5.91, p<0.05]$ 均具有统计学意义,说明萨提亚模式团体辅导能够提升被试的生涯行动与监控能力。

综上,在职业生涯规划能力方面,萨提亚模式团体辅导通过提高心理素质,显著提升了个体的生涯决策能力和生涯探索能力,对生涯行动及监控能力也具有一定的积极作用,进而提升了个体的整体职业生涯规划能力。

## 3 讨论

### 3.1 整体心理素质在中职生父母教养方式和职业生涯规划能力间的中介作用

研究1以中职生为对象,探讨了父母教养方式、心理素质与职业生涯规划能力之间的关系。首先,积极的父母教养方式,即父母情感温暖与职业生涯规划能力呈显著正相关,而父母拒绝与职业生涯规划能力呈显著负相关,该结论与前人研究结果一致,即父母教养方式中对孩子未来职业发展具有积极影响的因子

是父母情感温暖<sup>[13]</sup>, 而忽视型对孩子未来职业发展的影响最为消极<sup>[15]</sup>. 因此, 与父母情感交流较多、得到父母较多理解和关注的孩子, 将会更看重职业生涯规划的作用, 并进行更多的职业探索.

其次, 整体心理素质与积极的父母教养方式均呈显著正相关, 与父母拒绝均呈显著负相关, 符合前人的研究结果<sup>[23]</sup>; 而整体心理素质与职业生涯规划能力呈显著正相关. 以往研究尚未探讨心理素质和职业生涯规划的关系, 仅存在对与心理素质内涵相近的概念心理资本的探讨. 心理资本是一种对个人发展途径具有积极作用的心理资源, 对个体成长和表现的提升具有推进作用<sup>[40-42]</sup>. 已有研究表明<sup>[43]</sup>, 中职生的心理资本水平可以显著正向预测其职业生涯规划能力的高低, 这与本研究的结果相一致. 由此可见, 心理素质水平较高的中职生具有较高的职业生涯规划能力.

基于以上相关分析, 进一步考察整体心理素质在父母教养方式与职业生涯规划能力间的中介作用, 结果显示, 整体心理素质在父母教养方式的父母情感温暖维度和中职生职业生涯规划能力间发挥显著的完全中介作用, 验证了研究假设, 说明父母情感温暖这 2 种积极的教养方式不是直接影响中职生的职业生涯规划能力, 而是通过心理素质对职业生涯规划能力产生影响. 由此可知, 家庭中父母给予孩子更多的情感温暖, 与孩子有更多的情感交流, 关注孩子的身心发展, 不仅能够提升子女的心理素质水平, 还可通过其心理素质水平的提高进一步提升子女的职业规划能力<sup>[44]</sup>. 此外, 父亲拒绝、母亲拒绝这 2 种消极的教养方式与整体心理素质、职业生涯规划能力呈显著负相关, 说明父母对子女过度严厉将阻碍其未来职业发展<sup>[13]</sup>. 综上, 研究 1 聚焦于中职生群体, 结果表明积极的父母教养方式可以正向预测心理素质, 进而正向预测职业生涯规划能力, 具有一定的创新性和开拓意义.

### 3.2 萨提亚模式团体辅导干预效果分析

研究 2 在研究 1 的基础上, 通过萨提亚模式团体辅导对被试的心理素质进行干预, 探索提高中职生职业生涯规划能力的有效途径.

通过重复测量方差分析, 将实验组和对照组的心理素质、职业生涯规划能力总平均分及各个维度进行前后测对比. 在团体辅导干预前, 实验组和对照组除心理素质及其适应能力维度有显著差异外(对照组显著高于实验组), 心理素质的其他维度和职业生涯规划能力总平均分及各维度均无显著差异, 基本可以判定实验组和对照组在同一水平, 为接下来的数据分析提供了参考依据. 通过一个月的以“认识自我、展望明天”为主题的萨提亚模式团体辅导后, 实验组在心理素质、适应能力维度、个性品质维度和职业生涯规划能力及其 3 个维度方面的后测得分均显著高于前测得分, 表明团体辅导活动能够有效提高中职生的心理素质, 进而提升其职业生涯规划能力; 对照组在适应能力维度、个性品质维度、职业生涯规划能力、生涯探索维度上的得分前后测差异不显著, 但在心理素质、生涯决策维度的前后测得分上出现了显著差异, 经过一个月的社团活动课, 对照组的整体心理素质水平和生涯决策水平明显下降. 该结果一方面印证了萨提亚模式团体辅导的有效性, 另一方面也启发中职学校需安排更有指向性的课程内容, 例如分别设置锻炼学生适应能力和个性品质的课堂活动, 根据实际情况推行小组、小班教学, 将萨提亚团体辅导方式与职业规划相关课程结合, 对中职生进行更加明确和具体的指导, 从而通过提升学生的心理素质的方式提升其职业生涯规划能力.

在认知特性维度方面, 实验组的得分在干预后有所上升, 但不显著. 认知特性是构成心理素质的最基本要素, 反映个体对客观事物具体认知, 从出生起便对个体产生影响<sup>[24]</sup>, 因此改变认知需要长期的干预. 研究 2 认知特性维度的结果表明, 一个月 8 次的团体辅导活动作用仍然有限. 此外, 分组与时间对生涯探索维度的交互效应为 $[F(1, 14) = 4.61, p = 0.05]$ , 后续的简单效应分析结果表明该交互效应显著, 但由于团体辅导干预遵循自愿报名原则, 因此符合本研究要求的被试数较少, 实验组和对照组分别只有 8 人, 这是可能导致统计结果出现误差的重要原因.

研究 2 团体辅导方案中的“良性互动”“沟通姿态”运用了萨提亚模式的互动成分技术和沟通姿态, 团体领导者通过讲解技术, 让团体中的每一个成员重新审视自己和别人互动的模式, 发现自己与他人沟通时存在的问题, 提升自尊, 进而在沟通交流的实践中改变应对模式, 学会并适应表里一致的沟通, 降低对别人传达信息的误解, 对心理素质的个性品质、适应能力维度展开工作, 从而提高心理素质<sup>[30]</sup>. “原生家庭”运用了萨提亚模式的家庭重塑技术, 对认知进行工作, 为成员们提供了一种重新看待家庭成员和生活轨迹的新视角, 并通过

接纳自己和家人提升积极情感水平,使其个性品质向积极方向成长,增强适应能力,从而让成员们给予自身更大的可能性和自由,变得更有责任感,提升心理素质<sup>[45]</sup>。“冰山理论”则是帮助团体成员透过外在的行为去发现真正的自我,了解自己生命中被忽略、压抑的渴望和期待,通过个性品质的成长提升心理素质水平。最后,团体辅导方案中的“整合资源”帮助那些认为自己并没有资源的成员意识到自己也是一个“潜在的宝藏”,认识到自己的资源都在沉睡,需要被唤醒,个体身上的每一种成分都是可以通过转化变成自身资源的,进而提升个体的自尊水平,使个性品质得到成长<sup>[29]</sup>。“我的五样”“十年之后的我”“三十天改善计划”等活动,使成员能够结合自身的实际情况以及现在所处的环境对未来有一个大致的规划并为此奋斗,不仅对心理素质的适应能力维度进行了工作,并且通过心理素质影响了职业生涯规划能力。

在“信任之旅”“良性互动”和“沟通姿态”环节中,团体成员能够更好地察觉到自己与别人交流时的沟通姿态,学习表里一致的沟通,并从活动中学会信任他人,通过其他成员对自身的积极反馈,提升与别人交流时的自信,极大地减轻了现实中和别人交往的心理负担,提升了人际沟通能力。由职业生涯规划能力的维度可知,生涯探索能力主要包括自我认知和对职业的认知,当个体以一种积极的姿态和别人交流对自己的看法时,会对自我产生更清晰的认识,并对自己感兴趣的职业有更多的了解。而“原生家庭”“冰山理论”“整合资源”几个环节的重点则在于让成员通过审视自己与家庭成员的关系,发觉自己内心真正的渴望与期待,回顾自己以往的成功经历,意识到自身蕴含着等待被唤醒的丰富资源,从而提升自身能量感,提高自尊水平。职业生涯规划能力的生涯决策维度主要包括目标管理和职业定向2个因子,生涯行动及监控维度主要包括计划执行、自我监控和自我提升3个因子,当个体的自信水平较高时,自我择业效能感就越高。研究表明,自信水平可以有效预测择业效能感,自信水平的提高对提高择业效能感有很好的作用<sup>[46]</sup>。自信水平提高,团体成员可以确定适合自己的目标,对自己的职业定向有更清晰的认识,且在执行自己的计划时对自己的行动有更好的监控。

### 3.3 不足和展望

首先,本研究的被试选择存在局限性。所有被试均来自同一所中职学校,这在一定程度上限制了研究结果的代表性,尽管考虑到团体辅导人数的选择,但研究2的被试数仍然较少,可能造成统计结果出现偏差。其次,团体辅导时间的安排较为紧密,且团体的领导者人数较少,资质有待提升。以往研究表明<sup>[25]</sup>,团体辅导每周一次最佳,当团体成员多于5个人时,需要有1个以上的领导者带领,领导者需具备128学时的团体咨询培训经历。由于时间关系,研究2安排了一周2次团体辅导,有8位团体成员,但只有1位应用心理学专业在读研究生作为领导者,一些成员在团体辅导过程中可能会受到忽视,降低了团体辅导效果。研究2的实验组团体成员自我报告显示团体辅导效果良好,但可能存在期望效应的影响,且无法确认成员对团体辅导的内隐态度是否积极。

因此,未来研究可更合理地选取被试,例如尽可能选取多个具有代表性的学校,扩大被试数并安排相应的团体领导者;还可采用多种研究方法相结合的手段,例如问卷法辅以访谈法、实验法等其他方法;合理分配团体辅导时间,一周1次团体辅导,5人以上安排2位领导者,并探索团体成员内隐态度的测量方法,从而保证团体辅导的效果更好。

## 4 结论

1) 父母情感温暖的教养方式与职业生涯规划能力和心理素质呈显著正相关,心理素质和职业生涯规划能力呈显著正相关,整体心理素质在父母情感温暖与职业生涯规划能力之间发挥完全中介作用,父母情感温暖的教养方式通过影响中职生的心理素质进而影响其职业生涯规划能力。

2) 萨提亚模式团体辅导对于提升中职生的个性品质及适应能力具有显著效果,进而提升中职生的整体心理素质水平;萨提亚模式团体辅导能够通过提高中职生的心理素质水平,提升其生涯决策能力、生涯探索能力和生涯行动及监控能力,进而提升中职生的职业生涯规划能力。

### 参考文献:

[1] 李晓东. 教育心理学 [M]. 北京: 北京大学出版社, 2008.

- [2] 周琦. 运用班级企业化管理模式培养中职生职业素养的研究 [D]. 武汉: 华中师范大学, 2011.
- [3] 黄榕. 中职生职业素养培养研究——以江西某学校为例 [D]. 南昌: 江西农业大学, 2014.
- [4] 张蔓. 中职学生职业生涯规划教育研究——以成都市 Y 职业中学为例 [D]. 成都: 四川师范大学, 2019.
- [5] 王震. 中职生职业生涯规划能力现状、问题与对策研究——以河南省部分城市为例 [J]. 中国职业技术教育, 2014(15): 70-73, 96.
- [6] LIPSEY M W, WILSON D B. Practical Meta-Analysis [M]. London: Sage Pubns, 2000.
- [7] 许海元. 大学生生涯规划能力研究 [M]. 北京: 清华大学出版社, 2013.
- [8] BRONFENBRENNER U. Ecological Systems Theory [M]//The SAGE Encyclopedia of Out-of-School Learning. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2017: 239-241.
- [9] 王震. 中职生生涯规划能力影响因素及提升对策研究——以开封市中职生为例 [D]. 开封: 河南大学, 2015.
- [10] BAUMRIND D. Rearing Competent Children [M]. Hoboken, NJ, US: Jossey-Bass/Wiley, 1989.
- [11] DARLING N, STEINBERG L. Parenting Style as Context: an Integrative Model [J]. Psychological Bulletin, 1993, 113(3): 487-496.
- [12] 左占伟. 初中生父母教养方式的发展特点研究 [J]. 哈尔滨学院学报, 2003, 24(8): 21-22.
- [13] 曲可佳, 邹泓. 家庭社会经济地位、父母教养行为与大学生职业生涯探索的关系 [J]. 心理发展与教育, 2013, 29(5): 500-506.
- [14] KRACKE B. Parental Behaviors and Adolescents' Career Exploration [J]. The Career Development Quarterly, 2011, 45(4): 341-350.
- [15] VIGNOLI E, CROITY-BELZ S, CHAPELAND A. Career Exploration in Adolescents: The Role of Anxiety, Attachment, and Parenting Style [J]. Journal of Vocational Behavior, 2005, 67(2): 153-168.
- [16] 付春玲, 施国春. 家庭教养方式对大学生职业探索的影响 [J]. 辽宁工业大学学报(社会科学版), 2010, 12(3): 77-79.
- [17] 雷俊杰. 中职生父母教养方式、自立人格与职业成熟度的关系研究 [D]. 合肥: 安徽医科大学, 2015.
- [18] 曲可佳, 邹泓. 职业生涯探索的结构、方法及影响因素 [J]. 心理科学进展, 2009, 17(2): 442-450.
- [19] 邓艳慧. 高中生自我、职业探索与职业成熟度的关系及干预技术设计 [D]. 天津: 天津师范大学, 2012.
- [20] 王瑜. 高中生职业生涯探索及其相关研究 [D]. 开封: 河南大学, 2011.
- [21] OCHS L A, ROESSLER R T. Predictors of Career Exploration Intentions: A Social Cognitive Career Theory Perspective [J]. Rehabilitation Counseling Bulletin, 2004, 47(4): 224-233.
- [22] 张大均, 冯正直, 郭成, 等. 关于学生心理素质研究的几个问题 [J]. 西南师范大学学报(人文社会科学版), 2000, 26(3): 56-62.
- [23] 李佳佳, 张大均, 刘广增, 等. 8~12 岁儿童父母教养方式与同伴接纳: 心理素质的中介作用 [J]. 西南大学学报(自然科学版), 2018, 4(1): 64-70.
- [24] 董泽松, 张大均. 中学生心理素质、情绪调节策略与生活满意度的关系 [J]. 西南大学学报(社会科学版), 2015, 41(6): 99-103.
- [25] 樊富珉, 何瑾. 团体心理辅导 [M]. 上海: 华东师范大学出版社, 2010.
- [26] 叶军锋, 陈文昀, 胡义秋, 等. 技校学生职业胜任心理素质的干预研究 [J]. 职教通讯, 2018, 33(3): 40-46.
- [27] 黄龙, 杭荣华, 陈家伟. 拓展训练对提高大学新生心理素质干预效果的研究 [J]. 西昌学院学报(自然科学版), 2016, 30(2): 117-120.
- [28] 李永占. 地方高校小学教育专业学生心理素质团体干预研究 [J]. 教育现代化, 2016, 3(05): 202-205.
- [29] 颜艳琼, 史慧颖, 李丹, 等. 萨提亚治疗模式的团体辅导对海洛因成瘾者外显自尊、内隐自尊的影响 [J]. 西南师范大学学报(自然科学版), 2013, 38(6): 150-155.
- [30] 吕晓洁, 刘丽. 萨提亚模式团体辅导改善高中生人际关系的研究 [J]. 中小学心理健康教育, 2018(23): 4-9.
- [31] 张孟群. 萨提亚模式在外来媳小组工作中的运用探索——以上海市 JP 街道家庭增能项目为例 [D]. 上海: 华东师范大学, 2012.
- [32] 刘思维. 萨提亚模式对实习护生自我分化与临床实习适应能力的干预研究 [D]. 衡阳: 南华大学, 2017.
- [33] 胡天强, 张大均, 程刚. 中学生心理素质问卷(简化版)的修编及信效度检验 [J]. 西南大学学报(社会科学版), 2017, 43(2): 120-126.
- [34] 张大均, 苏志强, 王鑫强. 儿童青少年心理素质研究 30 年: 回顾与展望 [J]. 心理与行为研究, 2017, 15(1): 3-11.
- [35] 李悦. 家庭教养方式与学业成绩的关系: 心理素质、学业行为的中介作用 [D]. 重庆: 西南大学, 2016.

- [36] PERRIS C, JACOBSSON L, H. LINNDSTRÖM, et al. Development of a New Inventory for Assessing Memories of Parental Rearing Behaviour [J]. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 1980, 61(4): 265-274.
- [37] 蒋 奖, 鲁峥嵘, 蒋苾菁, 等. 简式父母教养方式问卷中文版的初步修订 [J]. *心理发展与教育*, 2010, 26(1): 94-99.
- [38] HAYES A F, PREACHER K J. Statistical Mediation Analysis with a Multicategorical Independent Variable [J]. *British Journal of Mathematical & Statistical Psychology*, 2014, 67(3): 451-470.
- [39] 约翰·贝曼. 萨提亚转化式系统治疗 [M]. 钟谷兰, 译. 北京: 中国轻工业出版社, 2009.
- [40] LUTHANS F, CHURCH A H. Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths [and Executive Commentary] [J]. *The Academy of Management Executive*, 2002, 16(1): 57-75.
- [41] YOUSSEF C M, AVOLIO B J, LUTHANS F. Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge [M]. New York: Oxford University Press, 2007.
- [42] AVOLIO B J, LUTHANS F. The “point” of Positive Organizational Behavior [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2009, 30(2): 291-307.
- [43] 丁 朔. 中职学生心理资本、生涯信念和职业生涯规划能力的关系研究 [D]. 天津: 天津职业技术师范大学, 2015.
- [44] HARGROVE B K, CREAGH M G, BURGESS B L. Family Interaction Patterns as Predictors of Vocational Identity and Career Decision-Making Self-Efficacy [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2002, 61(2): 185-201.
- [45] 邓林园, 杨梦茜, 徐 洁. 萨提亚模式心理健康课程对初一学生自我评价及情感的影响研究 [J]. *教育科学研究*, 2019(2): 45-50.
- [46] 洪艳萍, 汪 瑜, 严小慧. 大学生自信对其择业效能感的预测研究 [J]. *职业与健康*, 2013, 29(8): 923-926.

## The Influence of Parenting Style on the Capability of Career Planning of Secondary Vocational Students: The Positive Influence of Improving the Level of Psychological *Suzhi*

SHI Hui-ying<sup>1</sup>, SU Qiu-han<sup>1</sup>, GUO Da-xian<sup>2</sup>, FAN Feng-hui<sup>1</sup>

1. The Key Laboratory of Personality and Cognition of the Ministry of Education and the National Experimental Teaching Demonstration Center of Psychology, Faculty of Psychology, Southwest University, Chongqing 400715, China;

2. Department of Aviation Psychology, Naval Aviation University of the Chinese People's Liberation Army, Yantai Shandong 264001, China

**Abstract:** This study aimed at proving that psychological *suzhi* is the intermediate factor between parenting styles and the capability of career planning, and improving the career planning capability of secondary vocational students via using the group counseling of Satya model to increase their level of psychological *suzhi*. In Study 1, a questionnaire survey was conducted, involving 511 secondary vocational students. In Study 2, 16 students were randomly selected to do the group counseling of Satya model, while the control group was required to participate in group activities in class. The results of the two studies demonstrated that psychological *suzhi* is the mediator between emotional warmth from parents and career planning capability of secondary vocational students; and that the Satya model group counseling program can significantly enhance the level of psychological *suzhi* and, moreover, it can be effectively implemented for improving the capability of career planning of secondary vocational students.

**Key words:** secondary vocational student; parenting style; psychological *suzhi*; capability of career planning; The Satya model