

<<青年职业心理发展与测评>>

图书基本信息

书名：<<青年职业心理发展与测评>>

13位ISBN编号：9787562447481

10位ISBN编号：7562447489

出版时间：2009-1

出版时间：重庆大学出版社

作者：张进辅 主编

页数：349

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<青年职业心理发展与测评>>

前言

当前,我国新一轮就业高峰已经来临。

每年新增长的劳动力、社会待业人员、企业下岗职工、农村剩余劳动力4个方面合在一起,构成了就业的严峻形势。

这种形势以及今后社会发展的趋势,都对青年提出了更高的要求。

中国青年的就业,将会呈现完全以市场为根本取向,以自主就业为主,以素质能力为竞争之本的趋势。

此种形势下,青年朋友只有全面提高自身素质,才能更好地适应当代科技的飞速发展和产业结构的深刻调整;有关人员仅仅是了解职业市场这一个方面是不够的,还必须对青年自身的发展有足够的了解。

其中,青年职业心理的发展、特点和演变是青年职业发展、变动和选择的关键因素,应该进行深入的专门研究。

职业心理研究的心理测评传统源远流长。

早在心理学尚处创立阶段的20世纪初期,闵斯特博格(Mtisterberg Hugo)就将心理测评的方法运用于职业选拔和培训。

在同一时期,美国人弗兰克·帕森斯(Frank Parsons)更是掀起了声势浩大的职业指导运动(vocational guidance movement),心理测评是其主要的研究手段。

自20世纪七八十年代迄今,职业心理在国外已经非常成熟,应用也非常广泛。

我国的职业心理研究始于20世纪70年代末80年代初。

多年来学者们对职业声望、职业评价、职业态度、职业价值观等进行了不少调查研究,笔者也曾对大学生的职业价值观多次进行过实证调查。

但是总的来看我国的研究和应用仍然相当不够,还缺乏整体性、系统性和比较性。

为了对推动我国青年职业心理研究的发展尽一份绵薄之力,笔者领衔申报了西南大学国家级重点学科建设基金研究课题《当代中国青年职业心理特点与测评》,以期准确研究和测量我国青年职业心理的形成特点和变化趋势,概括青年职业心理演变的轨迹和规律,并对青年职业心理的发展趋势和走向作出有效的预测。

同时在研究方法上探索科学、准确地测量和分析评估青年职业心理的有效途径,运用现代心理测量学原理和技术编制标准化问卷量表及相关软件。

本书就是这项研究的主要成果。

<<青年职业心理发展与测评>>

内容概要

职业心理研究的心理测评传统源远流长，早在心理学尚处创立阶段的20世纪初期，闵斯特博格就将心理测评的方法运用于职业选拔和培训。

在同一时期，美国人弗兰克·帕森斯更是掀起了声势浩大的职业指导运动，心理测评是其主要的研究手段。自20世纪七八十年代迄今，职业心理在国外已经非常成熟，应用也非常广泛。

<<青年职业心理发展与测评>>

作者简介

张进辅：男，生于1951年5月，四川西充人，汉族。
1982年西南师范学院教育系学校教育专业毕业。
1992年晋升为副教授，1996年晋升为教授，1996年起任基础心理学专业硕士生导师，2004年起任基础心理学专业博士生导师。
现任中国心理学会社会心理学专业委员会委员，中国社会心理学会理事，重庆市社会心理学会副会长。
主要研究方向：青年心理研究，心理测量研究。
在国内外专业刊物上发表80余篇论文，其中“Discovery and Preliminary Study of the Parallel Lines Illusion Change Effect”发表于〔美〕《The Journal of General Psychology》（Oct.1994）（SSCI期刊）。著名心理学家王甦教授和杨治良教授认为该项研究已达到国际先进水平。
该文成果被美国明尼苏达大学心理学系引入专业课程（PSYChology5-031W：Perception），并被美国“伍德沃斯心理资源中心”（The Wad worth Psychology Resource Center）选作大学生专业学习的参考资料。

<<青年职业心理发展与测评>>

书籍目录

第1章 青年职业心理研究概论 第一节 青年职业心理研究的历史与现状 第二节 构建青年职业心理的结构体系第2章 青年职业价值观的特点与测评 第一节 青年职业价值观概述 第二节 青年职业价值观的特点 第三节 大学生职业价值观量表编制第3章 青年工作敬业的特点与测量 第一节 工作敬业的研究概述 第二节 青年工作敬业的特点 第三节 工作敬业的测量第4章 青年的职业兴趣 第一节 青年职业兴趣概述 第二节 大学生职业兴趣特点的调查分析 第三节 高中生职业兴趣特点的调查分析 第四节 青年职业兴趣测评工具简介第5章 职业自我效能感的特点及测评 第一节 职业自我效能感概述 第二节 当代青年职业自我效能感的特点 第三节 职业自我效能感的测量第6章 青年职业人格特点及测评 第一节 职业人格概述 第二节 青年职业人格特点 第三节 青年职业人格测验的编制第7章 职业能力的特点与测评 第一节 职业能力概述 第二节 青年职业能力的特点与培养 第三节 职业能力测评工具简介第8章 青年职业生涯规划的特点与测评 第一节 职业生涯规划概述 第二节 青年职业生涯规划的特点 第9章 青年的职业选择与决策 第一节 职业选择与决策概述 第二节 青年职业选择与决策的特点 第三节 职业选择与决策的测评第10章 青年的职业成熟度 第一节 职业成熟度概述 第二节 青年职业成熟度的影响因素与特点 第三节 职业成熟度测评工具简介第11章 青年职业压力及其测评 第一节 职业压力概述 第二节 职业压力的产生、影响及其应对 第三节 企业青年职业压力的初步调查 第四节 青年职业压力的测评工具第12章 青年的职业倦怠特点与测评 第一节 职业倦怠研究概述 第二节 倦怠的消极影响、成因及应对 第三节 职业倦怠的测评工具简介主题词索引参考文献

<<青年职业心理发展与测评>>

章节摘录

第1章 青年职业心理研究概论本章在考察了当前职业心理研究的现状后，从静态和动态两个角度对青年职业心理的结构体系进行了深入的思考，提出青年职业心理是一个静态-动态相整合的二维结构，初步建立起青年职业心理的结构体系。

第一节 青年职业心理研究的历史与现状一、青年期、职业、职业心理与生涯发展为了便于阐述和理解，首先需要对研究对象涉及的青年期、职业、职业心理和生涯发展等几个概念进行界定与说明。

（一）青年期与职业青年期的划分常以年龄为标志。

目前，西方许多国家以11、12岁至21、22岁为青年期，其下限较低。

国内心理学家朱智贤在所著《儿童心理学》中，把11、12岁至14、15岁定为少年期，又称学龄中期；14、15岁至17、18岁定为青年初期，又称学龄晚期；17、18岁至25岁定为青年晚期。

青年心理学家张增杰将15、16岁至17、18岁定为青年初期，17、18岁至21、22岁定为青年中期，23、24岁至27、28岁定为青年晚期。

两相比较，我们发现国内的划分下限较高，而上限也较高。

那么青年期如何确定才合适呢？

我们认为有几点情况需要考虑：青年群体中出现了“身体发育加速，心理发育后延”现象。

国内学者虽然在青年期前划出了一个少年期，但实际研究中常常用青少年笼而统之。

在引用西方青年心理研究的材料时，并未严格区分和说明其对象相当于我国的少年期还是青年期。

国内的学校制度和青年职业心理研究的实际情况。

综合考虑多种因素，我们认为宜将青年期下限适当提前，即把青年期的全距定为12、13岁至27、28岁，整个青年期又可以分为青年早期（12、13岁至15、16岁）、青年中期（16、17岁至21、22岁）和青年晚期（22、23岁至27、28岁）。

青年早期大致与青春发育期相对应，青年中期主要是接受高中教育和中高等职业、专业教育，青年晚期在生理、心理及社会方面趋于成熟，陆续开始职业生活，并逐渐进入成年期（张进辅，2002）。

由于青年期的划分要综合考虑多种因素，因此，我们要了解以年龄分期的相对性，在研究青年心理时要综合考虑确定青年期的各种因素，而不致过多地受具体年龄的限制。

“职业”这个术语在我国古来有之，其基本含义有：官事与士农工商四民之常业；职分，应作之事；职务，职掌；事业。

其中的“职”字，有“社会责任”、“天职”、“权利与义务”的含义，而“业”这个字，则有以某些特殊的技能“从事某种业务”、“完成某种事业”的含义。

可见，职业一词最初是从个体与社会交互关系中的个体角度着眼的。

但随着社会历史的发展，生产力水平在科学技术的推动下越来越高，社会分工越来越精细，职业的分类和内部构成、外部关系也随之越来越丰富，对职业这个概念的界定角度、所涉及的内涵也越来越多、越来越丰富。

职业的技术性、经济性，特别是社会性等特点越来越突出（刘合群，2004）。

总体上，除了个体维度外，越到后来，职业的社会内涵越凸显。

分析英文里的用词也可以发现这一点。

在职业心理研究之初，职业一词用的是vocation，如帕森斯（Parsons，1908）的著作之一是Choosing a Vocation，其着眼点是个体。

后来学者开始使用occupation，强调的是职业生活中社会结构等因素的影响。

（二）职业心理与生涯发展在西方职业心理学的发展过程中，职业曾使用了vocation、Occupation、career、career·development等不同的术语。

为了不至混乱，这里也做一个辨析和澄清。

在职业心理学发展初期（1908），社会发展相对稳定。

一个人进入某职业之后，基本上不大改变，故当时经常用的词语是职业，英文即vocation和occupation，与社会学的职业基本上是同一个概念，是人们为获得生活来源而从事的某种工作，是谋生的主要手段。

<<青年职业心理发展与测评>>

虽然人们在使用这两个词时并没有严格区分，但它们在内涵和使用环境上还是存在细微区别。vocation与个体相联系，侧重个体中与职业有关的能力、性格等因素，在个体咨询等场合使用较多；如最早帕森斯（1908）就是用的职业指导（vocational guidance）。

而occupation与环境相联系，偏重职业中的组织制度和社会结构等因素的影响，在组织咨询等场合使用较多。

因此，vocational psychology认为个体是自己职业发展的原因，而occupational sociology则认为个体职业发展主要被社会制度和社会结构所决定。

另一个英文词career的使用情况要复杂一些。

在职业心理学语境中，career的含义演变大致经历了3个阶段（龙立荣，2002）。

20世纪50年代末之前，由于职业（occupation和vocation）的使用居于主导，career与职业概念等同混用，突出事业，以区别于生活。

随着career一词使用频率的增加，特别使用该词的发展性理论处于优势地位（主要是塞普尔的职业生涯发展理论[范达斯克（Vondracek），2001]），该词突出发展的含义逐步为人们所接受。

到20世纪60年代至70年代中期，将career理解成“变化的职业”逐步处于主导。

虽从特定的时刻看，career与职业（occupation和vocation）相似，但（Career更加注重发展性，强调职业的变化，即一个人一生可能会多次变化职业，故译成职业生或事业生涯更合适。

从20世纪70年代后期开始，是career概念发展的第三阶段。

这时，西方不仅仅是强调职业生过程，还主张将职业生活与其他生活如休闲、退休等发展统一起来，故取人生、生涯之意较合适。

这种观点的代表人物在职业心理学领域是塞普尔（1976，1984），在组织心理学领域是施恩（Schein，1978）。

这时，工作作为谋生手段的工具性价值地位下降，职业既是手段，更是目的。

从上面的论述可知，选用和确定相关术语都依赖于术语的内涵和使用语境。

我们在使用职业心理等术语时也应依据实际情况来裁夺。

在青年职业心理的特点与测评研究的语境下，我们更多地侧重于个体与环境交互关系中的个体角度和发展维度。

职业心理是指人们对自我、职业和社会的认识基础之上形成的、对待职业和职业行为的一种心理系统；它不但包括个体自身有关职业的一些特质和特点，而且还包括在对二者认识的基础之上所产生对待职业的某种价值倾向、兴趣和态度。

二、职业心理研究简史（一）国外职业心理研究简史国外职业心理研究大致可分为前职业学时期和现代职业心理学时期两个阶段。

每个时期在职业环境、职业知识积累、流传以及知识的可靠性等方面存在明显的差异。

<<青年职业心理发展与测评>>

编辑推荐

《青年职业心理发展与测评》由重庆大学出版社出版。

<<青年职业心理发展与测评>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>