

# 大学生性别角色与生涯适应力的关系及团体辅导干预

贺立竞\*, 王亭月

西南大学心理学部, 重庆

收稿日期: 2023年1月2日; 录用日期: 2023年2月13日; 发布日期: 2023年2月22日

## 摘要

目的: 调查大学生生涯适应力的现状及其相关因素, 验证生涯适应力的性别角色“双性化模型”, 探究基于生涯适应力六维理论的团体辅导对大学生的生涯适应力的干预效果。方法: 1119名大学生参与问卷调查, 34名大学生参与干预研究, 实验组和对照组各17名, 实验组开展8次团体干预, 对照组不干预。结果: 不同性别在生涯适应力总体水平上不存在显著差异, 不同的性别角色类型在生涯适应力总体水平上存在显著差异, 且双性化类型被试的生涯适应力总分显著高于其余所有类型被试得分; 干预后, 实验组后测的得分显著高于前测, 对照组前测后测无显著性差异, 实验组前后测生涯适应力总分差量显著高于对照组差量。结论: 影响大学生生涯适应力的是性别角色, 而不是性别, 且双性化类型大学生的生涯适应力水平最高; 基于生涯适应力六维理论的团体辅导能够提高非双性化类型大学生的生涯适应力。

## 关键词

大学生, 性别角色, 生涯适应力, 团体辅导

# The Relationship between Gender Roles and Career Adaptability of College Students and the Intervention of Group Counseling

Lijing He\*, Tingyue Wang

Faculty of Psychology, Southwest University, Chongqing

Received: Jan. 2<sup>nd</sup>, 2023; accepted: Feb. 13<sup>th</sup>, 2023; published: Feb. 22<sup>nd</sup>, 2023

\*通讯作者。

文章引用: 贺立竞, 王亭月(2023). 大学生性别角色与生涯适应力的关系及团体辅导干预. *心理学进展*, 13(2), 592-601.  
DOI: 10.12677/ap.2023.132074

## Abstract

**Objective:** To investigate the current situation and related factors of college students' career adaptability, verify the gender role "androgynous model" of career adaptability, and explore the intervention effect of group counseling based on the six-dimensional theory of career adaptability on college students' career adaptability. **Methods:** 1119 college students participated in the questionnaire survey, and 34 college students participated in the intervention study, with 17 students in the experimental group and 17 students in the control group. The experimental group conducted 8 group interventions, while the control group did not. **Results:** There was no significant difference between different sexes in the overall level of career adaptation, but there was a significant difference between different gender role types in the overall level of career adaptation, and the total score of the androgynous type was significantly higher than that of all other types of subjects. After the intervention, the score of the experimental group in the post-test was significantly higher than that in the pre-test, while there was no significant difference in the pre-test and post-test in the control group. The total difference of the experimental group in the post-test career adaptability was significantly higher than that in the control group. **Conclusions:** It is gender role, not sex, that affects the career adaptability of college students, and androgynous college students have the highest level of career adaptability. Group counseling based on the six-dimensional theory of career adaptability can improve the career adaptability of non-androgynous college students.

## Keywords

College Students, Gender Role, Career Adaptability, Group Counseling

Copyright © 2023 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. 引言

随着大学学校扩招,越来越多的青少年接受高等教育,导致高校大学生的求职和就业人数的急剧增加。大学生择业已经成为一个严峻的社会问题(张孟, 2020)。为促进疫情常态化背景下社会的可持续发展,中央提出了扎实做好“六稳”工作和“六保”任务的总要求,其中,就业问题被列为首位(宋才发, 2020)。大学生的生涯发展问题一直是人们关注的重点。知识经济时代中混乱、难以预测的市场环境和趋于网络化、无边界的组织结构等都将导致个体生涯由可预测的、稳定的线性模式走向难以预测、不稳定的多元模式(姚玲玉, 2018)。生涯适应力成为个体应对生涯发展中的各种角色、环境、成功的关键能力(赵小云, 郭成, 2010)。

Super 和 Knasel (1981)最早提出生涯适应力的概念,认为生涯适应力是个体在行为上的表现,能以积极与弹性的态度来适应环境,以达成和谐。Pratzner 和 Ashley (1985)认为生涯适应力是适应工作需求,改变工作以能够满足个人需要的能力,个人根据条件变化,改变条件以应对变化。Goodman (1994)则将其界定为“人们在不同生涯阶段间成功转换或在他们工作与其自身环境中寻求平衡”。Savickas (1997)基于 Super 的生活广度-生活空间的这一构建,视它为整合个体各种生涯角色的核心能力,即“个体对于可预测的生涯任务、所参与的生涯角色,与面对生涯改变或生涯情境中不可预测之生涯问题的准备程度”。

Rottinghaus, Day 和 Borgen (2005)认为生涯适应力是个体对不确定事件生涯规划的调整。Savickas 和 Porfeli

(2012)认为生涯适应力是个体在职业生涯中应对任务、问题、转折、环境互动所需要的心理资源,是个体在生涯任务、生涯转型时的心理社会建构。国内研究者赵小云和郭成(2010)在 Savickas 的基础上提出生涯适应力是在不同阶段生涯角色发生变化时,个体与之保持平衡的能力。马逸伦(2012)认为个体在面临的生涯角色、环境变化时的协调能力。张夕汉(2014)认为生涯适应力是一种综合能力,个体对未来生涯或者转变的关注、自信、好奇、控制力。综合上述学者的观点我们可以将生涯适应力概括为三个特点:一是生涯适应力是一种可以发展的能力,藉由生涯困境或危机来彰显;二是一种帮助个体提高和进步的能力;三是强调个体与环境互动性。

Spence (1984)提出,性别角色是指社会普遍类型的男性和女性所应该具有的性格、态度、价值观念和行为。通过对国内外文献进行梳理,关于性别角色对社会适应的影响模式大体可概括为四种观点:“一致性模型”、“单性化模型”和“双性化模型”。“一致性模型”代表 Terman 和 Miles (1936)通过调查,提出具有与自身生理性别相一致的性别角色特征的人具有最高的社会适应水平。“单性化模型”包括“男性化模型”和“女性化模型”,即无论生理性别如何,男(女)性化特质才是决定社会适应的主要因素。崔红和王登峰(2005)关于性别角色类型与心理社会适应关系的研究显示,女性化个体和男性化个体的适应水平要高于双性化的个体。“双性化模型”的代表人物 Bem (1974)编制了第一个测量双性化的量表——贝姆性别角色问卷(BSRI),并通过研究发现双性化个体适应能力强,能在各种情景中取得成功,她充分看到了双性化的价值,认为双性化特质将成为心理健康的标准。我国梅晓菁(2007)、金辉(2008)、王中会,王晶(2013)、卞国玉(2011)和孙啸晨(2014)等人关于性别角色与适应关系的研究结果与上述研究一致。生涯适应力是社会适应在职业生涯方面的具体表现。性别一向是个体生涯发展领域探讨的重要因素,但性别因素对大学生生涯适应力的影响至今尚无定论,存在较大的分歧。王元元等(2019)研究发现,真正影响大学生生涯适应力的是性别角色,而不是性别;但女性化特质对生涯适应力的影响存在性别差异,即相比男性学生,女性学生的女性化特质对生涯适应力的影响更明显。总之,目前“双性化模型”受到越来越多学者的关注,但国内对其在职业生涯领域的研究严重不足,需要实证研究填充该领域的空白。

Savickas 认为,生涯适应力作为一种心理资源是可进行干预的,运用自我叙事来实现,帮助个体认识自我、克服困难、激励自己,挖掘潜能,还可用准试验法对生涯适应力干预进行定量分析(关翩翩,李敏,2015)。近年来不少研究者以 Savickas 理论为依据制定职业生涯团体辅导、生涯规划课程、生涯建构咨询、内观疗法等技术对生涯适应力实施干预(罗兰,龚放华,2019;王欢欢,2018;林晖芸,2016;陈皓,2013;刘薇薇,2016;周颖,2017)。其中,团体心理辅导是提高大学生生涯适应力水平最常用且有效的干预方法,具有场地灵活,形式多样,氛围轻松,沟通方便,注重参与体验,便于成员互动,内容容易接受,实操性较强的特点。我国心理学者赵小云(2011)运用质性研究方法,构建适合中国大学生的生涯适应力结构模型,在 Savickas (2005)理论模型基础之上,新增两个维度,一是生涯调适即弹性回应生涯发展的困境与障碍,主动自我调适、积极采取行动从而解决问题并强化正向情绪体验;二是生涯人际即拥有丰富的人脉,保持良好的人际关系,合理解决人际交往问题。此结构具有鲜明的中国特色,衡量维度较全面。然而,现今团体心理辅导对大学生群体生涯适应力的干预多以 Savickas 的生涯适应力四维理论为主要依据,缺乏对中国大学生的针对性。

综上,在疫情防控进入常态化的背景下,本研究旨在检验性别角色“双性化模型”在职业生涯领域的适用性,以赵小云(2011)的生涯适应力六维理论为主要依据,制定适合中国大学生的团体辅导方案,对生涯适应力进行干预,并检验其干预效果,以期为提高大学生的生涯适应力提供合理可靠依据。

## 2. 方法

### 2.1. 研究对象

本研究首先采取问卷法随机抽样调查, 抽取全国大学生被试 1119 名, 总计发放问卷 1314 份, 剔除无效问卷, 回收有效问卷 1119 份, 问卷有效回收率为 85.16%。

在重庆某高校进行“生涯探索团体心理辅导”的公开招募, 共招募到大学生 68 人。通过大学生性别角色量表(SCRI-50)、大学生生涯适应力问卷(CSCAQ)、面对面访谈对被试进行筛查, 排除条件为满足下述任意一项: 1) 大学生性别角色量表(SCRI-50)筛查结果显示为双性化者; 2) 大学生生涯适应力问卷(CSCAQ)筛查结果显示为生涯适应力较高者; 3) 具有重度抑郁、双相情感障碍及其他重度精神病性问题; 4) 正在服用精神类药物; 5) 正在进行心理咨询或心理治疗者; 6) 不愿意参加本研究者或者不能保证四周连续参加本团体者。最终有 34 名大一年级学生符合入组条件, 本研究按 1:1 的比例将被随机分配到干预组和对照组。

### 2.2. 研究工具

#### 2.2.1. 性别角色量表

刘电芝, 黄会欣, 贾凤芹, 龚茜, 黄颖, 李霞(2011)编制的大学生性别角色量表(SCRI-50)。该量表共 50 道题, 由三个分量表组成, 采用 Likert7 级计分法。本研究中 CFA 表明  $\chi^2/df = 5.016$ , CFI = 0.885, RMSEA = 0.06, Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.931, 男性化分量表 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.907、女性化分量表 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.881。

#### 2.2.2. 生涯适应力量表

赵小云, 谭顶良, 郭成(2015)编订的大学生生涯适应力问卷(CSCAQ)。分为 6 个维度, 共 35 题。维度分别是: 生涯关注、生涯好奇、生涯控制、生涯自信、生涯人际和生涯调适。采用 Likert5 级计分法。本研究中 CFA 表明  $\chi^2/df = 2.979$ , CFI = 0.932, RMSEA = 0.042, Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.941。

### 2.3. 干预实验设计

采用 2 (干预组/对照组)  $\times$  2 (前测/后测)设计。其中组别(干预组/对照组)为被试间变量, 测试时间点(前测/后测)为被试内变量。干预组共 17 人, 参与每周 2 次, 每次 120 分钟, 为期 4 周, 总计 8 次的团体心理辅导干预; 对照组共 17 人, 不进行团体心理辅导干预。两组被试分别于干预开始前、干预结束当天填写大学生性别角色量表(SCRI-50)、大学生生涯适应力问卷(CSCAQ)。干预者为有 5 年以上心理学专业学习经验和心理咨询经验的心理学在读研究生。

### 2.4. 干预方案设计

本研究针对大学生群体的心理特点和发展特殊性, 结合大学生学习生活的实际情况与现实需求, 根据大学生生涯适应力的发展现状, 围绕赵小云(2011)生涯适应力六维模型, 参考樊富珉(2015)的生涯规划团体辅导规划方案, 设计了八次生涯团辅方案。其中第一、二单元活动目的指向生涯人际, 帮助学生提高与他人有效沟通、互敬互爱、互助合作的能力。第三单元活动目的指向生涯自信, 帮助学生提高对自身能力的认识, 激活自身潜能。第四单元活动目的指向生涯好奇, 帮助学生认清自己的职业价值观, 提高理性择业能力。第五、六单元活动指向生涯关注, 帮助学生了解本专业的发展现状与前景, 了解自己的职业偏好。第七单元指向生涯调适, 帮助学生提高时间管理能力, 调节生活节奏。第八单元指向生涯控制, 帮助学生对未来生涯发展进行初步规划, 把握生涯建构的主动权。具体安排见表 1。

**Table 1.** Group counseling program  
**表 1.** 团体辅导方案

生涯适应力维度	单元	主题	目标	内容
生涯人际	一	很高兴认识你	介绍团体的目标和活动方式; 建立团队; 让成员相识; 让团员谈谈对活动的期望; 拟定团体规范; 签订团体契约	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 刮大风</li> <li>2. 你好, 伙伴</li> <li>3. 介绍自己的伙伴</li> <li>4. 连环自我介绍</li> <li>5. 2021 年的“三个最”</li> <li>6. 讨论团体契约</li> <li>7. 总结及布置作业</li> </ol>
生涯人际	二	给十年后的我	协助成员彼此建立信任; 对生涯有初步的认识, 了解理想、专业与生涯的关联	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 复习团体契约</li> <li>2. 何谓生涯</li> <li>3. 生涯幻游</li> <li>4. 十年后的生活</li> <li>5. 总结及布置作业</li> </ol>
生涯自信	三	我真的很不错	协助成员了解自己的兴趣、能力, 以及兴趣、能力与职业、休闲以及个人发展的关系	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 我和你一样</li> <li>2. 漫游霍兰德岛</li> <li>3. 自我生涯状态和能力评估</li> <li>4. 总结及布置作业</li> </ol>
生涯好奇	四	最重要的小事	帮助成员了解生涯规划的影响因素, 澄清个人的工作价值观	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 核对测验结果</li> <li>2. 为何工作</li> <li>3. 价值拍卖会</li> <li>4. 价值观探索</li> <li>5. 总结及布置作业</li> </ol>
生涯关注	五	我们都一样	帮助成员了解本专业的发展现状与前景, 促进成员之间加强关于专业、职业的交流	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 访谈分享</li> <li>2. 我的专业谁选择</li> <li>3. 总结及布置作业</li> </ol>
生涯关注	六	最初的梦想	让成员初步探索工作的世界, 了解自己的职业偏好	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 我所熟悉的职业</li> <li>2. 我想从事的职业</li> <li>3. 工作选择衡量表</li> <li>4. 总结及布置作业</li> </ol>
生涯调适	七	人生有限公司	协助成员更高效地掌握及运用时间, 在学习与生涯规划上掌握主动	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 管理时间调查</li> <li>2. 时间流水账</li> <li>3. 时间馅饼</li> <li>4. 总结及布置作业</li> </ol>
生涯控制	八	路一直都在	协助成员对未来生涯发展进行初步规划, 总结在团体中的所学所获, 处理团体辅导结束的情绪, 鼓励成员从此踏上自觉主动的生涯探索之路	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 大学生活拼图</li> <li>2. 生涯初步规划表</li> <li>3. 结束与总结</li> </ol>

## 2.5. 统计分析方法

采用 SPSS25.0 进行数据分析。

## 3. 结果

### 3.1. 共同方法偏差

采用 Harman 的单因素检验方法, 将研究中 3 个问卷的全部项目进行探索性因素分析, 在不旋转的

时候, 共有 11 个因子的特征根大于 1, 第一个因子解释的变异量为 28.935% (小于 40%), 说明本次研究中不存在严重的共同方法偏差(周浩, 龙立荣, 2004)。

### 3.2. 差异分析

#### 3.2.1. 性别差异分析

运用 SPSS 软件对男性、女性的生涯适应力得分进行独立样本 T 检验, 结果如表 2 所示:

在男性化特质均分上, 男性显著高于女性( $p < 0.01$ ), 但在 4 个子维度中的理性( $p > 0.05$ )、大度( $p > 0.05$ )维度上, 男女两性之间均不存在显著差异;

在女性化特质均分上, 女性显著高于男性( $p < 0.01$ ), 但在 3 个子维度中的同理心( $p > 0.05$ )、勤俭心细( $p > 0.05$ )维度上, 男女两性之间均不存在显著差异;

在生涯适应力均分上, 男女两性之间均不存在显著差异( $p > 0.05$ ), 但在 6 个子维度中的生涯控制维度上, 女性显著高于男性( $p < 0.01$ );

**Table 2.** Analysis of differences in sex types

**表 2.** 性别差异分析

维度	男性( $n = 547$ ) M $\pm$ SD	女性( $n = 572$ ) M $\pm$ SD	$t$
<b>男性化特质</b>	5.669 $\pm$ 0.731	5.393 $\pm$ 0.750	6.225**
领导力	5.549 $\pm$ 0.969	5.307 $\pm$ 1.106	3.892**
男子气	5.603 $\pm$ 0.858	4.999 $\pm$ 0.953	11.129**
理性	5.761 $\pm$ 0.757	5.694 $\pm$ 0.767	1.467
大度	5.817 $\pm$ 0.774	5.765 $\pm$ 0.765	1.13
<b>女性化特质</b>	5.498 $\pm$ 0.632	5.752 $\pm$ 0.676	-6.479**
同理心	5.920 $\pm$ 0.666	5.994 $\pm$ 0.604	-1.936
女子气	4.882 $\pm$ 0.947	5.499 $\pm$ 0.954	-10.847**
勤俭心细	5.747 $\pm$ 0.814	5.695 $\pm$ 0.943	0.972
<b>生涯适应力</b>	3.932 $\pm$ 0.449	3.934 $\pm$ 0.475	0.093
生涯人际	4.168 $\pm$ 0.512	4.13 $\pm$ 0.550	-1.183
生涯关注	4.168 $\pm$ 0.489	4.146 $\pm$ 0.521	-0.745
生涯自信	4.116 $\pm$ 0.534	4.09 $\pm$ 0.566	-0.782
生涯好奇	4.135 $\pm$ 0.578	4.103 $\pm$ 0.613	-0.892
生涯调适	4.107 $\pm$ 0.521	4.1 $\pm$ 0.497	-0.221
生涯控制	2.690 $\pm$ 0.955	2.857 $\pm$ 0.947	2.943**

注: \*\* $p < 0.01$  (双尾), 下同。

#### 3.2.2. 性别角色类型差异分析

##### 1) 双性化与一致性

以生涯适应力为因变量, 以双性化、一致性、不一致性、未分化四种性别角色类型为自变量, 运用 SPSS 软件进行方差分析, 结果如表 3 所示:

在生涯适应力得分上, 四种性别角色类型之间存在显著差异( $F = 151.818, p < 0.01$ ), 且按照双性化、

一致性、不一致性、未分化降序排列, 进一步多重比较的结果表明: 双性化类型的生涯适应力得分显著高于一致性( $M_D = 0.195, p < 0.01$ )、不一致性( $M_D = 0.206, p < 0.01$ )与未分化( $M_D = 0.577, p < 0.01$ )的被试。

这说明不同性别角色类型在生涯适应力得分上有差异。且在生涯适应力方面, 双性化被试得分高其他类型被试。该结果部分验证了双性化模型。

**Table 3.** Analysis of differences in gender role types (androgynous and congruent)

**表 3.** 性别角色类型差异分析(双性化与一致性)

维度	双性化型( $n = 421$ ) M ± SD	一致型( $n = 245$ ) M ± SD	不一致型( $n = 59$ ) M ± SD	未分化型( $n = 394$ ) M ± SD	F
生涯适应力	4.190 ± 0.363	3.995 ± 0.400	3.983 ± 0.417	3.613 ± 0.407	151.818**

## 2) 双性化与单性化

以生涯适应力为因变量, 以双性化、男性化、女性化、未分化四种性别角色类型为自变量, 运用 SPSS 软件进行方差分析, 结果如表 4 所示:

在生涯适应力得分上, 四种性别角色类型之间存在显著差异( $F = 158.695, p < 0.01$ ), 且按照双性化、男性化、女性化、未分化降序排列, 进一步多重比较的结果表明: 四种类型两两之间均存在显著差异, 双性化类型的生涯适应力得分显著高于男性化( $M_D = 0.118, p < 0.01$ )、女性化( $M_D = 0.289, p < 0.01$ )与未分化( $M_D = 0.577, p < 0.01$ )的被试。

这说明不同性别角色类型在生涯适应力得分上有差异。且在生涯适应力方面, 双性化被试得分高于其他类型被试。该结果验证了双性化模型。

**Table 4.** Analysis of differences in gender role types (androgynous and monogynous)

**表 4.** 性别角色类型差异分析(双性化与单性化)

维度	双性化型( $n = 421$ ) M ± SD	男性化型( $n = 164$ ) M ± SD	女性化型( $n = 140$ ) M ± SD	未分化型( $n = 394$ ) M ± SD	F
生涯适应力	4.190 ± 0.363	4.072 ± 0.370	3.900 ± 0.421	3.613 ± 0.407	158.695**

## 3.3. 干预分析

### 3.3.1. 实验组、对照组前测同质性检验

干预前, 先对实验组、对照组进行问卷调查前测, 运用 SPSS 软件进行独立样本 T 检验, 结果如表 5 所示: 团体辅导前, 实验组、对照组在生涯适应力均分( $p > 0.05$ )无显著差异, 因此可以作为研究对象开展研究。

**Table 5.** Pre-test homogeneity test of experimental group and control group

**表 5.** 实验组、对照组前测同质性检验

维度	实验组( $n = 17$ ) M ± SD	对照组( $n = 17$ ) M ± SD	t	p
生涯适应力均分	3.303 ± 0.513	3.447 ± 0.331	-1.045	0.304

### 3.3.2. 对照组前后测差异比较

干预后, 运用 SPSS 软件对对照组前后测数据进行配对样本 T 检验, 结果如表 6 所示: 对照组在生涯适应力均分上, 后测得分与前测得分的差异未达到显著水平。这说明未参加团辅干预的对照组成员生

涯适应力水平变化不显著。

**Table 6.** Comparison of pre-test and post-test differences in the control group  
**表 6.** 对照组前后测差异比较

维度	前测( $n = 17$ ) M $\pm$ SD	后测( $n = 17$ ) M $\pm$ SD	$t$	$p$
生涯适应力均分	3.457 $\pm$ 0.331	3.462 $\pm$ 0.406	-0.087	0.932

### 3.3.3. 实验组前后测差异比较

干预后, 运用 SPSS 软件对实验组前后测数据进行配对样本 T 检验, 结果如表 7 所示: 实验组在生涯适应力均分上, 后测得分显著高于前测得分( $t = -2.932, p < 0.05$ )。这说明参加了团辅干预的实验组成员生涯适应力水平得到显著提高。

**Table 7.** Comparison of pre-test and post-test differences in the experimental group  
**表 7.** 实验组前后测差异比较

维度	前测( $n = 17$ ) M $\pm$ SD	后测( $n = 17$ ) M $\pm$ SD	$t$	$p$
生涯适应力均分	3.303 $\pm$ 0.513	3.550 $\pm$ 0.466	-2.932	0.010

### 3.3.4. 实验组、对照组前后测差量差异分析

运用 SPSS 软件对实验组、对照组的前后测数据差量进行独立样本 T 检验, 结果如表 8 所示: 在生涯适应力均分差值上, 实验组显著高于对照组( $t = 2.364, p < 0.05$ )。这说明该团辅方案有助于成员生涯适应力的提高。

**Table 8.** Analysis of differences between pre-test and post-test among experimental group and control group  
**表 8.** 实验组、对照组前后测差量差异分析

维度	实验组( $n = 17$ ) M $\pm$ SD	对照组( $n = 17$ ) M $\pm$ SD	$t$	$p$
生涯适应力均分差值	0.247 $\pm$ 0.347	0.005 $\pm$ 0.240	2.364	0.024

## 4. 讨论

### 4.1. 生涯适应力在性别和性别角色上的差异

在本研究中, 男性、女性在生涯适应力总体水平上不存在显著差异, 与以往研究结果一致(陈妮莎, 2021; 陈皓, 2013)。这表明, 随着时代的发展和社会的进步, 女性正逐步摆脱社会传统观念的束缚, 性别之间的差异正在逐渐缩小, 女性逐步承担起更多的社会角色和社会责任, 女性和男性受到同等的学校教育, 他们同样关注自己未来的生涯发展并积极进行生涯探索, 这使得他们在生涯适应力上不存在差异。

不同的性别角色类型在生涯适应力总体水平上存在显著差异, 且双性化类型被试的生涯适应力总分显著高于包括男性化类型、女性化类型、一致性类型在内的其余所有类型被试得分。该结果支持了“双性化模型”, 即同时具备两种性别特质的个体社会适应能力最强(Bem, 1974; 余小芳, 2004; 梅晓菁, 2007; 杜欣, 2015; 王中会, 王晶, 2013)。这表明, 相比较生理性别而言, 社会性别对生涯适应力上的影响更大。当今社会, 生活节奏加快、竞争日益激烈, “一致性模型”、“单性化模型”不再具有优势, 因为



同时具有两种性别特质的个体能依据环境的不同, 表现出相对应的优势性别特质, 更好地适应复杂多变的社会环境带来的挑战。这说明了双性化教育的重要性, 也提醒我们需要给予非双性化大学生更多的辅导关注, 从而提升他们的适应能力。

#### 4.2. 生涯团体辅导对生涯适应力的干预效果

干预后, 实验组后测的得分高于前测, 然而, 对照组前测后测却无显著性差异, 另外, 实验组和对照组前后测的差量差异结果表明, 生涯适应力总分具有显著性差异, 且实验组高于对照组, 说明生涯适应力团体辅导具有即时效果, 这与已有研究结果基本一致(吴填, 王笃强, 2020; 侯春娜, 王亚楠, 2020; 王欢欢, 2018)。本研究证明, 生涯团体辅导是提高生涯适应力水平的行之有效的干预方法。团体心理辅导强调亲身体验、互动表达、相互影响, 感染力强, 大学生正处于生涯发展的关键时期, 在此阶段, 对他们进行适当职业生涯团体辅导, 有利于学生进行职业选择更好地实现生涯发展。

本研究验证了生涯适应力的“双性化模型”, 填补了该理论领域的空白。根据针对中国大学生的生涯适应力六维理论制定团体心理辅导方案, 通过干预有效提升了非双性化大学生的生涯适应力, 验证了团体辅导的干预效果, 为生涯适应力六维理论提供了实证依据, 同时也为生涯团体辅导的应用提供实践经验。然而本研究依然存在一些不足, 比如缺乏访谈等质性分析导致无法获得学生直观感受的探究, 实验研究结果的可持续性有待检验等, 这些问题还需要进一步研究。

#### 参考文献

- 卞国玉(2011). 高二学生性别角色与心理健康、适应性的关系及对策研究. 硕士学位论文, 长春: 东北师范大学.
- 陈皓(2013). 医科大学生生涯适应力的现状及干预. 硕士学位论文, 太原: 山西医科大学.
- 陈妮莎(2021). 高中生生涯适应力的现状特征及生涯课程的教育干预研究. 硕士学位论文, 重庆: 西南大学.
- 崔红, 王登峰(2005). 性别角色类型与心理社会适应的关系研究. *中国临床心理学杂志*, 13(4), 411-413.
- 杜欣(2015). 大学生性别角色、自尊与适应状况的关系研究. 硕士学位论文, 石家庄: 河北师范大学.
- 樊富珉(2015). *结构式团体辅导与咨询应用实例*. 高等教育出版社.
- 关翩翩, 李敏(2015). 生涯建构理论: 内涵, 框架与应用. *心理科学进展*, 23(12), 2177-2186.
- 侯春娜, 王亚楠(2020). 公费师范生生涯适应力的干预研究. *林区教学*, (5), 102-105.
- 金辉(2008). 大学生性别角色、自尊及学习适应的关系研究. 硕士学位论文, 广州: 华南师范大学.
- 林晖芸(2016). 生涯团体辅导对提升师范生生涯适应力及职业认同感的作用. *重庆科技学院学报: 社会科学版*, (11), 114-117.
- 刘电芝, 黄会欣, 贾凤芹, 龚茜, 黄颖, 李霞(2011). 新编大学生性别角色量表揭示性别角色变迁. *心理学报*, 43(6), 639-649.
- 刘薇薇(2016). 内观疗法对大学生生涯适应力的干预研究. 硕士学位论文, 苏州: 苏州大学.
- 罗兰, 龚放华(2019). 应用职业生涯团体辅导提升新护士生涯适应力的干预研究. *中国护理管理*, 19(2), 220-224.
- 马逸伦(2012). 大学生生涯适应力及生涯辅导研究. 硕士学位论文, 南宁: 广西大学.
- 梅晓菁(2007). 高中生性别角色双性化与社会适应性的关系. 硕士学位论文, 上海: 华东师范大学.
- 宋才发(2020). 在常态化疫情防控中不懈推进脱贫攻坚. *经济与社会发展*, 18(3), 1-9.
- 孙啸晨(2014). 高中生性别角色教育及其教育价值初探. 硕士学位论文, 北京: 首都师范大学.
- 王欢欢(2018). 高职学生主动性人格、生涯阻碍知觉和生涯适应力的关系及干预研究. 硕士学位论文, 重庆: 重庆师范大学.
- 王元元, 欧晓霞, 时勤(2019). 大学生性别角色对生涯适应力的影响: 社会能力的中介作用. *潍坊学院学报*, 19(4), 90-94.
- 王中会, 王晶(2013). 女大学生性别角色、性别观念与大学适应的关系. *心理与行为研究*, 11(1), 102-109.

- 吴填, 王笃强(2020). 积极心理学取向的残障大学生生涯适应力团体辅导研究. *社会工作与管理*, 20(1), 60-65.
- 姚玲玉(2018). 大学生核心自我评价与生涯适应力的关系: 成就动机的中介作用. 硕士学位论文, 南京: 南京师范大学.
- 余小芳(2004). 性别角色的鉴定及其与心理健康、社会适应的关系研究. 硕士学位论文, 南昌: 江西师范大学.
- 张孟(2020). 大学生生涯适应力对择业焦虑的影响. 硕士学位论文, 石家庄: 河北师范大学.
- 张夕汉(2014). 大学生生涯适应力及其与认知加工特点的关系研究. 硕士学位论文, 武汉: 中国地质大学.
- 赵小云(2011). 大学生生涯适应力研究. 博士学位论文, 南京: 南京师范大学.
- 赵小云, 郭成(2010). 国外生涯适应力研究述评. *心理科学进展*, 18(9), 1503-1510.
- 赵小云, 谭顶良, 郭成(2015). 大学生生涯适应力问卷的编制. *中国心理卫生杂志*, 29(6), 463-468.
- 周浩, 龙立荣(2004). 共同方法偏差的统计检验与控制方法. *心理科学进展*, 12(6), 942-942.
- 周颖(2017). 生涯建构咨询对低生涯适应力大学生的干预研究. 硕士学位论文, 苏州: 苏州大学.
- Bem, S. L. (1974). The Measurement of Psychological Androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42, 155-162. <https://doi.org/10.1037/h0036215>
- Goodman, J. (1994). Career Adaptability in Adults: A Construct Whose Time Has Come. *The Career Development Quarterly*, 43, 74-84. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1994.tb00848.x>
- Pratzner, F. C., & Ashley, W. L. (1985). Occupational Adaptability and Transferable Skills: Preparing Today's Adults for Tomorrow's Careers. In C. H. Shulman (Ed.), *Adults and the Changing Workplace: 1985 Year Book of the American Vocational Association* (pp. 13-22). American Vocational Association.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment*, 13, 3-24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 42-70). Wiley.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence across 13 Countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Spence, J. T. (1984). Gender Identity and Its Implications for the Concepts of Masculinity and Femininity. *Nebraska Symposium on Motivation*, 32, 59-95.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career Development in Adulthood: Some Theoretical Problems and a Possible Solution. *British Journal of Guidance & Counseling*, 9, 194-201. <https://doi.org/10.1080/03069888108258214>
- Terman, L. M., & Miles, C. C. (1936). *Sex and Personality: Studies in Masculinity and Femininity*. McGraw-Hill. <https://doi.org/10.1037/13514-000>