

情绪智力对职业决策困难的纵向研究及教育模式的构建

陈玮瑜

广州大学招生就业工作处

摘要：在快速变化的社会经济环境中，职业决策困难已成为个体职业发展的重要挑战。以往研究多聚焦于情绪智力与职业决策困难的横断面关系，缺乏对两者作用机制的长期追踪。本研究对广州某高校 750 名大学生进行为期三年的追踪调查，采用交叉滞后分析探讨了情绪智力对职业决策困难的纵向预测作用。根据研究结果，构建了 PEAK 双轨四阶情绪赋能型职业生涯教育模式。

关键词：情绪智力；职业决策困难；纵向研究；职业生涯教育模式

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2025.05.020

引言

职业决策困难是当代青年在职业生涯发展过程中普遍面临的挑战，尤其在快速变化的社会经济环境下，个体如何有效应对职业选择中的不确定性、自我认知偏差及外部压力，已成为重要议题。情绪智力作为个体识别、理解和管理自身及他人情绪的核心能力，与职业决策密切相关^[1]。Farnia 等（2018）指出，情绪智力有助于激发积极情绪和降低消极情绪，这有助于拓宽思路和行动的范围，从而帮助个人更好地进行职业决策^[2]。然而，现有研究多基于横断面数据，情绪智力对职业决策困难的长期影响尚不明确。纵向研究设计的缺失使得研究者难以揭示情绪智力对职业决策困难的滞后效应或累积效应。

本研究旨在通过为期三年的追踪调查，揭示情绪智力对职业决策困难的预测作用，并基于实证证据提出情绪赋能型职业生涯教育模式。在理论层面，研究从纵向视角突破了传统横断研究的局限性。在实践层面，基于实证证据构建的情绪赋能型职业生涯教育模式打破了传统职业指导的认知本位框架，为教育工作者设计教育方案和重构生涯教育体系提供了理论支持与实践框架。

一、方法

（一）被试

选取广州某高校 750 名大学生进行两次追踪调查，第一次调查在 2021 年 9-10 月开展，第二次调查在 2024 年 7-8 月进行。剔除作答时间过短以及缺失值等无效数据问卷，最终回收有效问卷 675 份（90%）。其中，男生 324 名（48.0%），女生 351 名（52.0%）；独生子女 178 名（26.4%），非独生子女 497 名（73.6%）；研究

对象涵盖了地理科学、思想政治教育、广播电视学、化学工程与工艺、机械设计制造及其自动化、智能制造工程、土木工程、设计学、音乐学等专业，其中文史类专业 229 名（33.9%），理工类专业 446 名（66.1%）。

（二）研究工具

情绪智力量表 采用 Mayer 和 Salovey 编制的情绪智力量表^[3]，由情绪知觉、管理自我情绪、管理他人情绪和情绪利用四个维度构成。量表共 33 个题目，采用 5 点评分。得分越高表明情绪智力水平越高。

职业决策困难量表 采用杜睿和龙立荣编制的大学职业决策困难量表^[4]，由职业信息探索、职业自我探索、职业规划探索、职业目标探索四个维度构成。量表共 16 道题目，采用 5 点评分。得分越高表明职业决策困难水平越高。

（三）数据处理

本研究使用 Mplus 8 对模型拟合度进行检验，建立交叉滞后模型用于分析情绪智力与职业决策困难两者之间的因果关系。

二、研究结果

为了进一步揭示职业决策困难和情绪智力之间随时间变化的相互作用关系，本研究构建了两个时间点（T1 和 T2）的交叉滞后模型，结果如图 1 所示。从同一变量随时间发展变化而言，T1 的情绪智力显著预测 T2 的情绪智力（ $\beta=0.360$, $p<0.001$ ），T1 的职业决策困难显著预测 T2 的职业决策困难（ $\beta=0.264$, $p<0.001$ ）。从不同变量随时间发展变化而言，T1 的情绪智力显著预测 T2 的职业决策困难（ $\beta=-0.135$, $p<0.01$ ），而 T1 的职业决策困难对 T2 的情绪智力的预测作用不显著（ $\beta=-$

0.045, $p=0.350$)。此外, T1 的情绪智力与职业决策困难之间存在显著负相关 ($\beta=-0.685$, $p<0.001$), T2 的情绪智力与职业决策困难之间也存在显著负相关 ($\beta=-$

0.560, $p<0.001$)。以上结果表明, 情绪智力和职业决策困难在时间上均表现出显著的自我延续性, 同时情绪智力对职业决策困难具有显著的负向预测作用。

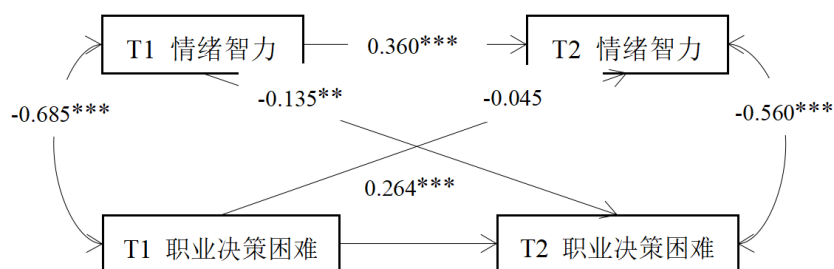


图1 T1 和 T2 时间的情绪智力与职业决策困难的交叉滞后模型

注: 图中为标准化结果; * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

三、构建 PEAK 双轨四阶情绪赋能型职业生涯教育模式

在当今竞争激烈且复杂多变的就业市场环境下, 单纯的职业技能培养已无法满足学生应对就业挑战和就业压力的需求。根据情绪智力对职业生涯决策的纵向研究结果, 以及长期的教学实践, 构建 PEAK 双轨四阶情绪赋能型职业生涯教育模式, 助力其实现职业理想与个人成长。

(一) PEAK 情绪赋能教育体系核心架构

1. P(Perspective) 认知重构

在教育实践中, 教育工作者需担当引导者的角色, 积极促进学生认知结构的重塑, 摒弃传统中单一且静态的职业观念框架。需要让学生深刻体悟到, 职业发展并非遵循一成不变的线性轨迹, 而是一个蕴含无限变数与丰富机遇的动态演进过程。为此, 教师应致力于帮助学生构建一种动态的职业观念体系。具体而言, 可通过组织职业发展趋势专题讲座、邀请经历职业成功转型的各界精英分享其亲身经历等途径, 使学生洞悉新兴行业的蓬勃兴起以及传统行业的深刻变革。这一系列举措旨在培养学生形成灵活适应、持续进取的动态职业观念, 使他们能够面对职业生涯中的种种挑战与机遇。

2. E(Emotion) 情绪赋能

设计一套实用的决策情绪管理工具包。其中包含: ①情绪识别训练, 借助情绪识别软件及相关心理学量表, 帮助学生精准辨别自己在不同职业决策情境下的情绪, 如焦虑、兴奋、恐惧等; ②情绪调节方法传授, 比如正念冥想、情绪日记练习、深呼吸放松法、积极的自我暗示、情绪转移等技巧, 通过 VR 模拟高压面试场景, 训练情绪

调节能力, 让学生在面对决策压力和冲突时能够迅速调整情绪状态, 并且结合积极心理学课程缓解就业焦虑; ③情绪表达技巧教学, 教导学生如何以恰当、有效的方式表达自身情绪, 避免情绪压抑或过度宣泄对职业决策产生负面影响。

3. A(Action) 行为训练

设立专门的微决策实验场, 模拟丰富多样的职场场景决策任务。例如, 模拟企业项目投标决策场景, 学生需在规定时间内分析市场信息、评估自身团队实力、预测竞争对手策略等, 做出投标与否及如何投标的决策, 并在决策过程中有效管理因时间紧迫、信息不确定等因素引发的紧张、焦虑情绪; 又比如模拟职场晋升竞争决策场景, 学生要权衡自身优势与不足、分析晋升岗位的要求与挑战, 做出是否参与竞争及如何展现自己的决策, 锻炼在复杂职场人际关系和竞争压力下的情绪管理与决策能力; 又如校企合作中的限时跨部门沟通任务, 通过进行 VR 职业场景模拟, 学生需要在短时间内跨部门建立沟通渠道, 共同解决任务问题, 强化职业场景中的情绪适应力。

4. K(Knowledge) 知识整合

针对各行业的特点, 整理出各行业所需的情绪智力要点及相应的应对策略, 构建详细的岗位情绪画像和行业情绪图谱。比如金融行业的高压力、快节奏, 需具备较强的情绪抗压与风险应对情绪能力; 教育行业则要求教师具备高同理心、情绪感染力; IT 行业的技术迭代快, 需要较高的抗压能力等。同时, 整合心理学、社会学、管理学等多学科知识, 为学生提供全面、系统的知识支撑, 帮助学生理解情绪在职业发展中的作用机制, 从而提供针对性策略。

(二) 双轨培养机制

1. 认知发展轨：全面整合多种职业测评工具，除了广为人知的MBTI性格测试外，同时引入霍兰德职业兴趣测评、九型人格测试等，从多个维度深入剖析学生的性格、兴趣、能力特点。此外，组织学生开展深入的行业调研活动，包括实地走访企业、参与行业论坛、进行生涯人物访谈、分析行业报告等，让学生切实了解不同行业的工作内容、发展前景、人才需求等，精准把握自身与职业的匹配度，建立职业认知的动态框架。

2. 情绪成长轨：嵌入一系列情绪智力课程。比如在“决策中的压力管理”课程中，通过理论讲解、案例分析、压力应对模拟训练等方式，教导学生识别决策压力源，掌握有效的压力管理技巧；在“冲突解决技巧”课程中可通过角色扮演、真实案例研讨等方法，培养学生在职业场景中处理人际冲突时的情绪控制与沟通协调能力。

(三) 四阶推进期

1. 大一启蒙期：以引导学生进行全面、深入的自我认知为核心目标。除了常规的心理测评工具外，创新性地结合艺术疗愈活动，如绘画、音乐创作、戏剧表演、文字记录情绪与职业困惑等。让学生通过艺术创作的形式，自由表达内心的情绪和对职业的初步认知与想象，探索情绪与兴趣之间的潜在关联。例如，组织学生以“我理想中的职业生活”为主题进行绘画创作，然后引导学生分享绘画背后所蕴含的情绪和职业憧憬，帮助学生初步认识自己的情绪和职业兴趣。

2. 大二探索期：积极组织学生参与企业参访活动，安排学生深入企业内部，参观不同部门的工作流程，与一线员工、管理层进行面对面交流，直观感受职场氛围和工作节奏。同时，开展生涯人物访谈活动，邀请不同职业领域的成功人士，分享他们的职业成长经历、面临的挑战与机遇，以及在职业发展过程中如何应对各种情绪问题，让学生切实了解真实职场的情绪需求，培养学生在职业场景中的情绪适应力。

3. 大三决策期：着重强化学生的理性决策工具运用能力与情绪成本分析能力。系统教授学生使用生涯决策平衡单，引导学生从多个维度对不同职业选择进行量化评估，如薪资待遇、发展空间、工作稳定性、个人兴趣匹配度等。同时，引入情绪成本分析方法，让学生思考不同职业决策可能带来的情绪波动，以及应对这些情绪

所需付出的时间、精力、心理成本等，帮助学生在面临职业选择时做出更明智、更全面的决策。

4. 大四衔接期：全力聚焦职场模拟与抗挫训练。组织学生开展大规模的职场模拟活动，如模拟面试、职场项目实战、团队协作任务等，让学生在高度仿真的职场环境中提前适应职场规则和工作要求。同时，设置专门的抗挫训练课程，通过模拟职场挫折场景，如项目失败、被领导批评、同事排挤等，教导学生如何正确看待挫折，掌握有效的抗挫心理调适方法，提升学生就业焦虑应对能力，为顺利进入职场做好充分准备。

结语

在数字经济时代背景下，关注情绪资源在应对职业不确定性中的作用，对缓解青年群体“慢就业”现象、提升学校职业生涯教育效能具有现实指导价值。研究通过纵向追踪调查，指出情绪智力对职业决策困难的预测作用，并构建了情绪赋能型职业生涯教育模式。未来的职业生涯教育模式需要深度融合情绪智力的教育手段，从认知、情绪、行为、知识四个层面，结合学生不同发展阶段，使职业生涯教育模式更加系统化、个性化和实效化。

参考文献

[1] Pirsoul, T., Parmentier, M., Sovet, L., & Nils, F. Emotional intelligence and career-related outcomes: A meta-analysis [J]. Human Resource Management Review, 2023: 100967.

[2] Farnia, F., Nafukho, F. M., & Petrides, K. V. Predicting career decision-making difficulties: The role of trait emotional intelligence, positive and negative emotions [J]. Frontiers in psychology, 2018 (9): 1107.

[3] Mayer JD, DiPaolo M, Salovey P. Perceiving affective content in ambiguous visual stimuli: A component of emotional intelligence [J]. Journal of personality assessment, 1990 (54): 772-781.

[4] 杜睿, 龙立荣. 大学生职业决策困难问卷的初步研究 [J]. 中国临床心理学杂志, 2006 (03): 237-239.

作者简介：陈玮瑜(1990—)，女，汉族，广东湛江人，硕士，讲师，研究方向为教育学与心理学。

基金项目：广东省哲学社会科学规划青年项目“大湾区建设背景下大学生职业决策的影响及教育干预研究”（批准号：GD21YJY04）。