

大学生主动性人格与职业决策困难的关系： 职业自我效能和职业使命感的中介作用*

沈雪萍^{1,2}, 顾雪英¹

(1. 南京师范大学教育科学学院, 南京 210097; 2. 南京航空航天大学大学生涯发展教育研究中心, 南京 211100)

摘要:为探讨大学生职业决策困难与主动性人格、职业自我效能、职业使命感的关系,采用职业决策困难问卷、主动性人格量表、职业自我效能量表、拥有使命量表对321名大学生进行调查。结果表明:(1)主动性人格、职业自我效能、拥有使命两两之间呈极其显著的正相关;(2)主动性人格、职业自我效能、拥有使命与职业决策困难之间呈极其显著的负相关;(3)职业自我效能、拥有使命在主动性人格与职业决策困难之间具有完全中介作用。以上结果对于降低大学生的职业决策困难具有重要价值。

关键词:大学生;职业决策困难;主动性人格;职业自我效能;职业使命感

中图分类号:B848

文献标识码:A

文章编号:1003-5184(2018)06-0546-05

1 引言

职业决策困难是“个体在职业决策过程中所遇到的各种难题或问题”(Gati等,1996),职业决策困难者无能力作出一个特定的决策或对作出的决策不满意(王沛等,2012)。目前,对职业决策困难的研究已经从最初单一的认知取向、而后的认知-情绪取向逐渐过渡到将认知、情绪、能力、人格等因素整合在一起的综合取向,使得对职业决策困难的认知越来越深入和完善。该研究旨在探讨对于职业决策困难起到共同影响的人格、动机及情感因素,并探讨其中的发生机制,不仅可以丰富相关理论,同时对大学生职业决策困难问题的解决具有现实的指导作用。

主动性人格是个体采取主动行为影响周围环境的一种相对稳定的人格或行为倾向(Bateman, Crant, 1993),其对于组织与个人的发展具有积极作用。以往研究表明,主动性人格对于职业成功、大学生职业发展、求职行为有着显著的预测作用(Seibert et al., 2001; 刘学娟, 2012; 蔡亚敏, 2014)。

在国内关于主动性人格与职业决策困难关系的研究中,谭佳(2010)发现主动性人格与职业决策困难呈显著正相关,两者具有相互预测作用;李江朋(2012)、马晶(2013)等人发现主动性人格负向预测职业决策困难;李栩等(2013)的研究则表明主动性

人格对于职业决策困难的作用具有两面性:既直接对职业决策困难产生正向作用,又通过生涯适应力对职业决策困难产生负向作用,正、负向效应抵消后整体相关不显著。可见,国内学者们一致认为主动性人格对于职业决策困难具有预测作用,但其作用方向及机制并未获得一致性的结论。该研究认为,主动性人格对于职业决策困难的作用方向是由其影响机制决定的,主动性人格可能因为引起焦虑而暂时导致感知到的职业决策困难水平上升,但最终会因为主动性人格的个体所具有的一些积极特质,如积极搜寻改变的机会、制定有效的目标、预测并阻止问题发生、采取行动、坚持不懈达到目标等,而降低职业决策困难。因而该研究假设,主动性人格对于职业决策困难具有负向预测作用。

职业自我效能是Hackett和Betz(1981)在Bandura自我效能理论基础上提出的概念,指个体对于实施与职业有关的行为、进行教育和职业选择时的信心以及对其坚持性的信念,反映了个体对自己能否胜任和职业有关的任务或活动所具有的信念。以往研究证明了职业决策困难与职业自我效能有关(Amir et al., 2006),且职业自我效能更多的在人格因素与职业决策困难之间起中介作用(Betz et al., 1997; 王文建, 2009; 王淼, 2010; 马晶, 2013)。社会

* 基金项目:教育部人文社会科学研究专项委托项目(16JF001),江苏高校哲学社会科学研究项目(2015SJD044),中央高校基本科研业务费科研项目(NR2017044)。

通讯作者:顾雪英, E-mail: guxueying@njnu.edu.cn。

认知职业理论认为,职业自我效能是职业行为动因的中心机制,直接影响个体在职业选择时心理动力的发挥,它通过调节个体人格、认知、情感等因素来影响其在职业发展过程中的努力程度、坚持度以及情绪的反应程度,进而可以影响在职业发展过程中面临的困难程度。因此,该研究进一步假设:主动性人格对于职业决策困难的负向作用部分通过职业自我效能为中介来实现。

在过去的研究中,研究者们发现情绪因素,如专业认同、专业承诺等能够预测职业决策困难,且这些因素一般在人格与职业决策困难之间起中介作用,说明了积极的人格特质会通过对于情境的正向判断促进个体及早定向,从而降低职业决策困难。另有研究发现主动性人格通过情感承诺的完全中介来影响工作倦怠,即主动性人格通过积极的情感因素影响职业结果(单娟,2008)。在前人研究的基础上,该研究认为:积极的情感因素可能在主动性人格对于职业决策困难的预测中起到中介作用。

职业使命感是个体从事特定领域工作时所体验到的一种强烈的、有意义的热情(Dobrow, TOSTI, 2011),其包涵了对工作积极的、热情的体验。Duffy和Sedlacek(2007)的研究表明,一年级大学生的职业使命感能够正向预测职业决定程度、决策适配度,负向预测职业决策困难,他们认为当学生拥有对于某个职业的使命感时,会注意这种使命感,且被感召至相关的职业路径上,让即使是一年级的大学生感到自己已经为未来作出决定,从而降低职业决策困难。国内研究中,沈雪萍和胡湜(2014,2015)发现职业使命感在主动性人格与职业目标确定度、求职清晰度之间起到中介作用,叶宝娟等(2016)发现职业使命感正向预测大学生求职行为。而职业决策困难是与职业目标定向、选择确定程度相关的概念,因此该研究进一步假设:主动性人格对于职业决策困难的负向预测作用部分通过职业使命感这一中介变量来实现。

综上所述,该研究拟以主动性人格为自变量,职业决策困难为因变量,职业自我效能和职业使命感为中介变量,建立多重中介假设模型(见图1)。主动性人格与职业决策困难间有三条关系路径:(1)主动性人格直接影响职业决策困难;(2)主动性人格通过职业自我效能影响职业决策困难;(3)主动性人格通过职业使命感影响职业决策困难。概言之,该研究将考察大学生主动性人格影响职业决策

困难的内在作用机制,检验职业自我效能和职业使命感的多重中介作用。

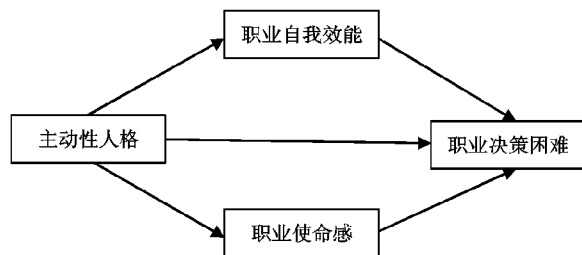


图1 主动性人格、职业自我效能与职业决策困难的关系模型

2 研究方法

2.1 研究对象

采取整班抽样的方法,抽取某大学12个专业352名本科一年级学生,共回收问卷343份,其中有效问卷321份,回收有效率为91.2%;有效问卷中,男生204人(63.6%),女生117人(36.4%);年龄17~22岁,平均年龄为19.4岁($SD=0.72$)。

2.2 研究工具

2.2.1 主动性人格量表

采用陈美君编制的《主动性人格量表》,该量表共13个项目,包括三个维度:积极性、坚韧性、变革性。按Likert 6点计分,分数越高,表示主动性人格越典型。原报告显示,3个分量表的内部一致性系数 α 在0.717~0.853之间。该研究中,各量表内部一致性系数分别为0.835、0.722、0.822,总量表内部一致性系数为0.851。

2.2.2 职业自我效能量表

采用Rigotti等人编制的《职业自我效能量表》(Vocational Self-efficacy Scale),该量表共6个项目,按Likert 6点计分(从“完全不符合”到“完全符合”),分数越高说明职业自我效能水平越高。原报告显示:职业自我效能与工作满意度、职业承诺、工作绩效、工作安全感有极其显著的相关,具有较好的结构效度。该研究采取双向翻译,先请两位心理学研究生分别将量表翻译为中文,再请另一位心理学研究生将中文回译为英文,比照原量表的异同,做出修正。该研究中,量表内部一致性系数 α 为0.787。

2.2.3 拥有使命量表

采用Steger等人编制、沈雪萍修订的《简明使命量表》(Brief Calling Scale)中的《拥有使命》(Presence of Calling)分量表,该分量表共2个项目,按Likert 5点计分(从“完全不符合”到“完全符合”),分数越高说明职业使命感水平越高。之前的研究显

示,2个项目具有极其显著的相关,修订后的量表内部一致性系数 α 为0.84。该研究中2个项目相关性极其显著, $r=0.69(P<0.01)$,量表内部一致性系数 α 为0.814。

2.2.4 职业决策困难问卷

采用 Gati 等人编制、沈雪萍修订的职业决策困难问卷(Decision-making Difficulty Questionnaire,简称 CDDQ),该量表共 35 个项目,包括三大维度:缺乏准备、缺乏信息、不一致的信息。按 Likert 9 点计分(从“完全不符合”到“完全符合”),得分越高,表示职业决策困难水平越高。原报告修订后的分量表内部一致性系数 α 为0.825~0.859,总量表的内部一致性系数 α 为0.866。该研究中,各分量表内部一致性系数 α 分别为0.873、0.913、0.796,总量表内部一致性系数 α 为0.881。

表 1 各变量描述统计及相关分析

	\bar{x}	S	1	2	3	4
1. 主动性人格	4.29	0.68	1			
2. 职业自我效能	4.22	0.66	0.626**	1		
3. 拥有使命	3.14	1.03	0.329**	0.419**	1	
4. 职业决策困难总分	4.42	1.06	-0.355**	-0.297**	-0.362**	1

注: * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$,下同。

3.2 主动性人格影响职业决策困难的多重中介模型检验和分析

采用潜变量结构方程模型,以主动性人格为自变量,职业决策困难为因变量,职业自我效能、拥有使命为中介变量,检验多重中介效应。首先对职业自我效能单维量表采用因子法进行项目打包,最终获得该量表的2个指标(职业自我效能A、职业自我效能B);其次,根据研究假设,检验部分多重中介

2.3 数据分析

采用 SPSS22.0 对数据进行描述性统计、相关分析,采用 AMOS22.0 进行路径分析。

3 结果

3.1 主要变量相关分析

各主要变量的平均数、标准差和 Pearson 相关系数如表 1 所示,可见主动性人格、职业自我效能、拥有使命两两之间呈极其显著正相关,主动性人格、职业自我效能、拥有使命与职业决策困难呈极其显著负相关,即主动性人格、职业自我效能、拥有使命水平越高,职业决策困难水平越低。

依据 Tsui, Ashford 等(1995)的观点,存在严重的多重共线性问题的相关水平临界值一般超过 0.75,该研究中相关系数均不超过 0.65,主要变量间不存在严重的多重共线性问题。

应,即主动性人格既直接影响职业决策困难,又可以通过职业自我效能、职业使命感影响职业决策困难,得到模型 M0 的拟合指数(见表 2),该模型拟合程度较好,但进一步考察路径系数发现,M0 中主动性人格对于职业决策困难直接预测作用不显著($\beta=-0.67, P>0.05$),因此,删除主动性人格→职业决策困难这一路径,得到修正模型 M1,其拟合指数优于 M0 且更加简洁。

表 2 初始模型(M0)和修正模型(M1)的拟合指数

	χ^2	df	χ^2/df	CFI	GFI	AGFI	IFI	RMSEA
模型 M0	51.110	32	1.597	0.920	0.968	0.945	0.924	0.043
模型 M1	51.763	33	1.569	0.921	0.968	0.946	0.925	0.042

主动性人格、职业自我效能、拥有使命和职业决策困难关系的结构方程模型见图 2。结果表明,主动性人格预测职业决策困难的总效应为 $-0.553(P<0.001)$ 。中介模型中,主动性人格与职业自我效能($\beta=0.971, P<0.001$)、拥有使命($\beta=0.566, P<0.01$)之间的路径系数均显著,职业自我效能对职业决策困难($\beta=-0.426, P<0.001$)、拥有使命对

职业决策困难($\beta=-0.243, P<0.05$)有显著的负向预测作用。职业自我效能、拥有使命在主动性人格和职业决策困难之间具有完全中介作用(中介效应值分别为 $ab=-0.416, Z=-4.80, P<0.001$; $ab=-0.138, Z=-2.64, P<0.01$),其中,职业自我效能的个别中介占总效应的 75.18%,拥有使命的个别中介效应占总效应的 24.95%。

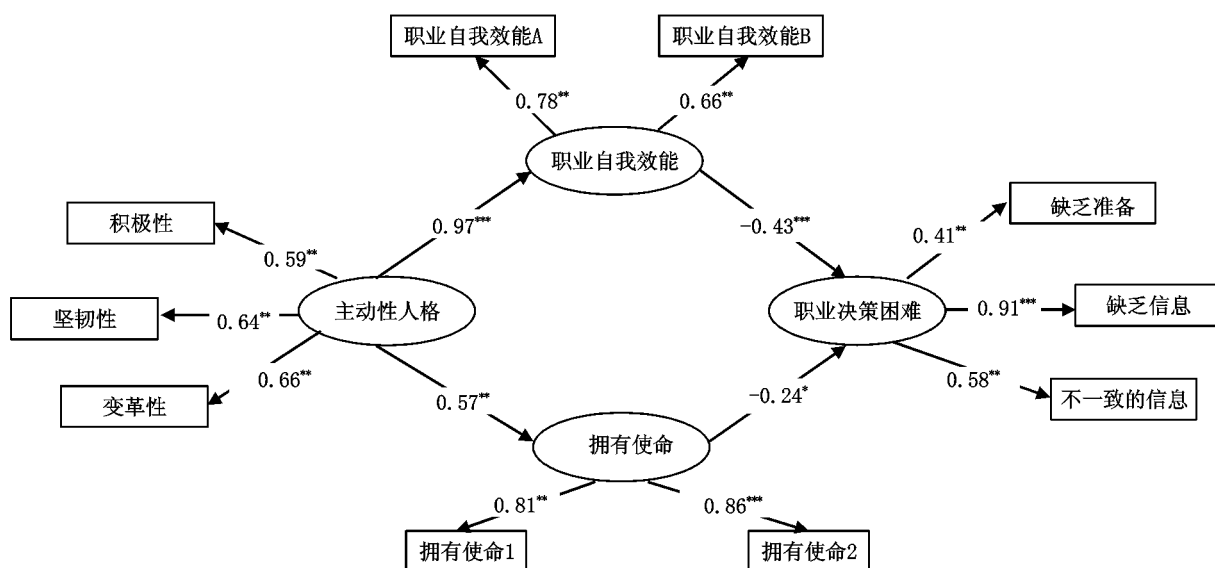


图2 主动性人格、拥有使命、职业自我效能与职业决策困难的关系模型

4 讨论

研究结果显示,大学生主动性人格负向预测职业决策困难,其总效应极其显著($\beta = -0.553, P < 0.001$)。这一结果说明了主动性人格越高的个体,其职业决策困难水平越低,这与以往李江朋(2012)、马晶(2013)等人的研究结果一致。具有主动性人格的个体,在职业发展中,其职业决策意识出现得往往更早,想要确立职业目标的动机更强,可能拥有更自信乐观的心理品质,会更加主动地探索自身及外部环境,在职业发展过程中视困难为可以战胜的,从而感知到较低的职业决策困难。

以往研究中关于主动性人格对于职业决策困难的作用方向有不同的结论,主要取决于研究所选取的变量和假设的影响机制不同。该研究假设主动性人格既直接影响职业决策困难,又通过积极的动机因素(职业自我效能感)和情感因素(职业使命感)为中介来影响职业决策困难。与研究假设不同的是,在加入了中介变量后,主动性人格对于职业决策困难的直接作用不显著,而是通过职业自我效能和职业使命感为完全中介来影响职业决策困难。

社会认知职业理论认为,职业自我效能感反映个体对自己能否有效完成职业任务的信心的知觉,是个体职业行为的心理动力,影响着人们的职业认知活动、思维方式和情绪模式,其往往在人格因素与职业行为、结果之间起到中介作用。以往研究表明,主动性人格能够预测职业自我效能(商佳音等,2009;梁凤华等,2015),具有主动性人格的个体,能够积极、主动地挖掘自身存在的正向力量,相较于其他个体更容易体会到成功,从而产生较高的职业自

我效能,而职业自我效能会形成个体探索自我与外部世界的动力,帮助个体积极面对、解决职业选择中的各种问题,通过内在的努力克服困难,进而报告的职业决策困难也较少。

该研究的结果同时表明,职业使命感对于主动性人格预测职业决策困难起到了中介作用。沈雪萍等(2014、2015)曾发现主动性人格通过职业使命感进而影响职业目标确定度、求职清晰度,该研究进一步证明主动性人格通过职业使命感来影响职业决策困难,说明主动性人格越强的个体越会采取积极的探索行动,更有可能在与职业的互动中产生使命感,而职业使命感作为对于特定领域工作的积极情感体验,会进一步影响个体的职业目标定向,降低职业决策困难。这一结果对于主动性人格为代表的人格因素对于职业决策困难的影响机制是一个重要的补充和发现。

以往大量研究表明,主动性人格对于职业结果的预测是通过行为(如发表言论、创新、职业主动)、认知(如组织政治知识)、动机(如自我效能)、情感(如情感承诺)等变量为中介作用来实现的(刘栋等,2016)。另一方面,大量研究也发现,人格对于职业决策困难的影响相当部分通过动机或情感因素(如职业自我效能、专业承诺、专业认同)为中介来实现,该研究的结果证实并补充了这两个领域的研究,即主动性人格对于职业决策困难这一主观职业成功变量的作用通过动机性因素和情感性因素为中介来实现,从而阐明了人格因素对于职业决策困难的影响并非直接产生,而是通过激发个体行为的动因来影响职业决策困难。同时,该研究从积极心理

学的视角分析了积极的人格特质、动机、情感因素对于职业决策困难的综合作用机制,有助于从新的角度去拓展大学生职业决策领域的研究。至于是否还有其他的变量在人格与职业决策困难之间起到链式中介的作用,是下一步研究的方向。

该研究的结果有助于进一步形成职业决策困难的定制化干预。谢宝国(2013)指出,定制化干预是根据职业决策困难的不同来源,采取不同生涯干预措施。该文的研究结果表明,主动性人格、职业自我效能、职业使命感的提升均有助于降低个体的职业决策困难水平,而主动性人格、职业自我效能和职业使命感均可以通过相应的咨询、团体辅导、课程等方法获得提升(Dik et al., 2009),该研究的结果可供高校职业辅导人员从多个角度解决大学生职业决策困难的问题。

5 结论

研究得出以下结论:(1)主动性人格正向预测职业自我效能;(2)主动性人格正向预测职业使命感;(3)职业自我效能负向预测职业决策困难;(4)职业使命感负向预测职业决策困难;(5)主动性人格通过职业自我效能、职业使命感影响职业决策困难。

参考文献

- 蔡亚敏. (2014). 主动性人格视角下的大学生职业生涯发展研究. *中国成人教育*, 22, 101 - 103.
- 陈美君. (2009). 主动性人格与大学生创业意向的关系研究. 广州:暨南大学.
- 李江朋. (2012). 高职生主动性人格、社会支持与职业决策困难的关系研究. 南京:南京师范大学.
- 李栩, 侯志瑾, 冯曼. (2013). 大学生父母生涯发展期望主动性人格、生涯适应力和生涯决策困难的关系. *中国临床心理学杂志*, 21(02), 263 - 267.
- 梁凤华, 程肇基. (2015). 主动性人格、自我监控与大学毕业生职业决策自我效能感的关系. *心理与行为研究*, 13(01), 125 - 130.
- 刘栋, 叶宝娟, 郭少阳, 等. (2016). 主动性人格对大学生创业意向的影响:感知创业价值的中介作用. *中国临床心理学杂志*, 24(05), 946 - 949.
- 刘学娟. (2012). 毕业生特质与求职结果的关系研究. 北京:北京交通大学.
- 马晶. (2013). 大学生主动性人格、职业自我效能感与职业决策困难的关系研究. 长春:东北师范大学.
- 单娟. (2008). 主动性人格、角色压力与工作家庭冲突对工作倦怠影响的研究——基于上海市年轻白领的实证. 上海:上海交通大学.
- 商佳音, 甘怡群. (2009). 主动性人格对大学毕业生职业决策自我效能的影响. *北京大学学报(自然科学版)*, 45(03), 548 - 554.
- 沈雪萍, 胡湜. (2014). 大学生职业使命感与主动性人格、职业目标确定度、家人支持程度的关系. *人类工效学*, 20(04), 5 - 11.
- 沈雪萍, 胡湜. (2015). 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*, 23(01), 166 - 170.
- 谭佳, 苏文平. (2010). 大学生主动性人格和职业决策困难的关系. *广西民族大学学报(自然科学版)*, 16(02), 85 - 89.
- 王森. (2010). 大学生职业决策风格、职业决策自我效能和职业决策困难的关系. 郑州:河南大学.
- 王沛, 左丹, 过爱. (2012). 职业决策困难:内涵进路与发展趋势. *上海师范大学学报(哲学社会科学版)*, 41(04), 41 - 49.
- 王文建. (2009). 大学生决策风格、职业决策自我效能与职业决策困难的关系研究. 武汉:华中科技大学.
- 王鑫强, 张大均, 薛中华, 齐晓栋. (2012). 免费师范生职业认同感与生命意义的关系. *心理学探新*, 32(03), 277 - 281.
- 谢宝国, 夏勉. (2013). 职业决策困难研究述评. *心理科学进展*, 21(06), 1112 - 1124.
- 叶宝娟, 郑清, 陈昂, 等. (2016). 职业使命感对大学生求职行为的影响:求职效能感的中介作用及情绪调节的调节作用. *中国临床心理学杂志*, 24(05), 939 - 942.
- Amir, T., & Gati, I. (2006). Facets of career decision - making difficulties. *British Journal of Guidance and Counselling*, 34(04), 483 - 503.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(02), 103 - 118.
- Betz, N. E., & Vuyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *Career Development Quarterly*, 46(02), 179 - 189.
- Dik, B. J., Eldridge, B. M., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation in career counseling: Recommendations for promoting meaningful work. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(06), 625 - 632.
- Dobrow, S. R., & Tosti - Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology*, 64(04), 1001 - 1049.
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2007). The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 70(03), 590 - 601.

(下转第 556 页)

(上接第 550 页)

- Gati, I., & Krausz, M. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43 (04), 510 – 526.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self – efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(03), 326 – 339.
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the Occupational Self – Efficacy Scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assess-*

ment, 16(02), 238 – 255.

- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54 (04), 845 – 874.
- Tsui, A. S., Ashford, S. J., St, C. L., & Xin, K. R. (1995). Dealing with discrepant expectations: Response strategies and managerial effectiveness. *Academy of Management Journal*, 38 (06), 1515 – 1543.

Relationship Between Proactive Personality and Career Decision Making Difficulty Of Undergraduate Students: Career Self – efficacy and Calling as Mediators

Shen Xueping^{1,2}, Gu Xueying¹

(1. School of Education Science, Nanjing Normal University, Nanjing 210097;

2. Career Development Education and Research Center, Nanjing University of Aeronautics and Astronautics, Nanjing 211100)

Abstract: To examine the relationship between career decision making difficulty and proactive personality, career self – efficacy and calling, 321 undergraduates were assessed with Career Decision – making Difficulty Questionnaire (CDDQ), Proactive Personality Scale (PPS), Career Self – Efficacy Scale (CSES) and Presence of Calling (BCS – PC). Results showed that (1) Proactive personality, career self – efficacy and presence of calling were significantly positively correlated with one another; (2) Proactive personality, career self – efficacy and presence of calling were significantly negatively correlated with career decision making difficulty; (3) Career self – efficacy and presence of calling fully mediated the relationship between proactive personality and career decision making difficulty. These results may contribute to reduce the career decision – making difficulties of college students.

Key words: college students; career decision making difficulty; proactive personality; career self – efficacy; calling