

环境条件和兴趣对大学生妥协决策的影响^{*}

高山川 谭礼笑

(复旦大学心理学系, 上海 200433)

摘要:研究旨在考察个体在选择职业时是否会为了更好的环境条件(组织、城市)而降低对兴趣的要求。对63名大学生被试开展了两个实验,采用在环境条件和兴趣水平上有不同程度差异的职位配对来模拟两难决策。结果发现:(1)对不同组织声望和兴趣水平的职位的选择无性别差异;(2)组织声望差距、组织声望差距与兴趣差距的交互作用能显著预测职位的选择;(3)对不同城市级别和兴趣水平的职位的选择有性别差异,男生比女生更少放弃兴趣;(4)兴趣差距、城市级别差距与兴趣差距的交互作用能预测男生的选择,只有兴趣差距能预测女生的选择。结论:个体为了更好的环境而或多或少在兴趣方面妥协。

关键词:职业决策;妥协;组织声望;城市级别;兴趣

中图分类号:B842.5

文献标识码:A

文章编号:1003-5184(2019)01-0015-06

1 引言

如果能从事自己感兴趣的职业,人们更有可能获得满足感和成就(Holland, 1997)。中国每年有数百万大学生毕业,许多人为了留在大城市、进入知名企业激烈竞争,当理想与现实无法两全时他们会如何选择值得探究。Gottfredson(1981, 2005)的限制与妥协理论认为,个体遇到障碍而左右为难时,会不得不降低对职业的某些要求,通常先放弃兴趣,其次是社会声望,最后是性别角色类型。学者们试图验证这一妥协顺序,但结果不太一致(Blanchard & Lichtenberg, 2003; Holt, 1989; Leung & Plake, 1990)。近期研究表明,这三个维度的重要性是相对的,在高、中、低三种妥协程度下会发生变化(Serena, 2014)。在国内侯志瑾和梁湘明(2005)较早提倡开展妥协的跨文化研究,推测中国人的妥协顺序会不同。周爱保和马小凤(2007)发现,无论哪种妥协情境,大学生都优先考虑社会声望。另一些研究对社会声望和兴趣的优先级得出了类似结论:妥协程度低时,社会声望先于兴趣被舍弃,妥协程度高或中等时兴趣会先于社会声望被舍弃(陈胜男, 2010; 李恒, 2013)。

前人强调职业的社会声望对比(如工程师与教师),较少考虑其它一些属性(如工作地点、单位)也可能被纳入比较。龙立荣和黄小华(2006)提出,职业并非处于真空中,同样的职业如果嵌套在不同组织或地域,回报可能有巨大差异,因为区域经济和

文化发展不平衡。就组织而言,经营状况、社会形象会反映在声誉上,对人才产生不同的吸引力(周慧, 崔祥民, 2015; Lange, Lee, & Dai, 2011)。就地域而言,职业决策实验揭示,除了兴趣外,单位所在地是被搜索最多的线索之一(刘永芳, 陈霞, 2008)。近年来大学毕业生的就业地域是否从一线向二、三线城市转移也引发了热议(朱迪, 2015; 王娜, 叶春明, 2017)。综上,有必要在妥协研究中为职业加入环境属性,考察个人是否会为留在较好的组织或城市而降低对兴趣的要求,同时还可考察性别差异。

研究以大学生为对象,旨在探索需要做出不同程度妥协时,环境条件(组织声望、工作地点)和个人因素(兴趣、性别)如何交织在一起影响职业决策。备选的工作机会被赋予如下特征:提供职位的组织声望、所在城市的级别、工作内容令人感兴趣的程度。妥协程度以组织声望或城市级别的差距、兴趣水平的差距之大小来衡量,采用在前述特征上有系统性差异的职位配对来模拟两难决策。分成两个实验考察:大学生在组织声望与兴趣水平均有不同程度差异的职位配对间如何选择;在城市级别与兴趣水平均有不同程度差异的职位配对间又会如何选择。研究成果可增进对妥协过程的认识,还可为合理引导大学生的职业选择提供参考。

2 实验一:组织声望差距和兴趣水平差距对职位选择的影响

假设 1a:对不同组织声望与兴趣水平的职位的

^{*} 基金项目:上海市教委教研室项目(KC03JC02201603)。

通讯作者:高山川, E-mail: tracygao@fudan.edu.cn。

选择有性别差异;假设 1b:组织声望差距与兴趣差距能有效预测个体选择的职位类型;假设 1c:组织声望差距与兴趣差距对职位选择的影响有交互作用。

2.1 方法

2.1.1 被试

为某大学 63 名本科生,平均 19.25 岁($s = 1.21$)。其中男生 31 人(49.2%),女生 32 人(50.8%);一年级 23 人(36.5%),二年级 21 人(33.3%),三年级 11 人(17.5%),四年级 8 人(12.7%);专业分布上人文社科类 34 人(54%),理工科类 29 人(46%)。

2.1.2 实验设计

实验一为 2(组织声望差距:2 级、1 级) \times 2(兴趣水平差距:2 级、1 级)的被试内设计。因变量为职位选择类型,选择组织声望较高但兴趣较低职位记 1 分,选择组织声望较低但兴趣较高职位记 0 分。

2.1.3 材料和程序

采用的职位配对要在组织声望和兴趣两项特征(分别用 P、I 表示)上有不同程度差异,将二者各自分成高、中、低三级(分别用 3、2、1 在字母后的下标表示),如 P_3I_1 表示该职位所在的组织声望高但工作内容令人感兴趣程度低。可得到 9 种不同职位,因研究只关注妥协情境,两项特征均高或均低的两种职位(P_3I_3 、 P_1I_1)未纳入正式实验。将余下 7 种职位

两两配对可产生 21 组配对,去掉那些在某一方面没有差异的配对(如 $P_1I_2 - P_3I_2$),得到 9 对在两项特征上有不同程度差异的配对(见表 1)。例如 $P_3I_1 - P_1I_3$ 这对职位,前者比后者组织声望高 2 级,但后者比前者兴趣水平高 2 级。从表 1 可见,这 9 对职位可按组织声望和兴趣的差距大小(2 或 1 级)归为四类。

实验任务要求被试从每对工作机会中选出更愿意接受的那个,在计算机上完成。采用 E-Prime 编程,分三步:填写个人信息(性别、年龄、年级及专业等);做三次很容易的练习,选项配对只有某一项特征不同(如 $P_3I_3 - P_3I_2$);然后开始正式任务,前述 9 对选项随机分屏呈现,选项出现于屏幕左、右边作了平衡。选项用文字描述,如“该职位的工作内容令你感兴趣程度高,提供该职位的组织声望低”。若选左边职位按“F”键,选右边职位按“J”键,按键后隔 1000ms 空白出现下一对。不设时间限制,被试想好即可按键,全部完成后可获少量报酬。采用 SPSS20.0 软件进行数据分析。

2.2 结果与分析

2.2.1 职位选择的总体结果

首先统计了选择组织声望较高但兴趣较低职位(简称为 PhII)与选择组织声望较低但兴趣较高职位(PIIh)的人次及其比例,如表 1 所示。

表 1 九对不同组织声望与兴趣的选项中选择两类职位的人次及其比例(%) ($N = 63$)

编号	配对	组织声望 差距	兴趣水平 差距	组织声望较高 职位(PhII)	兴趣较高 职位(PIIh)	χ^2	φ
1	$P_3I_1 - P_1I_3$	高 2 级	低 2 级	40(63.5)	23(36.5)	4.59*	0.27
2	$P_3I_2 - P_1I_3$	高 2 级	低 1 级	53(84.1)	10(15.9)	29.35***	0.68
3	$P_3I_1 - P_1I_2$			41(65.1)	22(34.9)	5.73*	0.30
4	$P_2I_1 - P_1I_3$	高 1 级	低 2 级	21(33.3)	42(66.7)	7.00**	0.33
5	$P_3I_1 - P_2I_3$			6(9.5)	57(90.5)	41.29***	0.81
6	$P_2I_2 - P_1I_3$	高 1 级	低 1 级	47(74.6)	16(25.4)	15.25***	0.49
7	$P_3I_2 - P_2I_3$			30(47.6)	33(52.4)	0.14	0.05
8	$P_2I_1 - P_1I_2$			34(54.0)	29(46.0)	0.40	0.08
9	$P_3I_1 - P_2I_2$			19(30.2)	44(69.8)	9.92**	0.40

注:组织声望差距与兴趣水平差距的高低均指每个配对的左、右职位相比而言;* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$,下同。

将每对选项中选择两类职位的人次比例作 χ^2 检验,按胡竹菁和戴海琦(2017)的公式算出效应量指标 φ ,结果见表 1。除了第 7、8 对外,其余 7 对中 选择两类职位的人次比例均有显著差异。第 1、2、3、6 对中选 PhII 职位的比例更多,第 4、5、9 对中选 PIIh 职位的比例更多,可见选择标准并不固定。将每个被试的选择结果作了统计后发现,20.6% 的人之 PhII 职位选择率超过 0.78,17.5% 的人之 PIIh 职

位选择率超过 0.78。将 7 种不同职位在所有配对中被选择的次数也进行统计后发现,其平均选择人次比例从高到低为: P_2I_2 (72.2%)、 P_2I_3 (71.4%)、 P_3I_2 (65.9%)、 P_3I_1 (42.1%)、 P_1I_2 (40.5%)、 P_1I_3 (36.2%)、 P_2I_1 (35.7%)。排名领先的 P_2I_2 职位在组织声望和兴趣两方面均为中等水平,却在多数比较中占了上风。

2.2.2 不同职位选择上的性别差异

每位被试做了 9 次配对比较,31 名男生共选择 279 次(31×9),32 名女生共选择 288 次(32×9)。男生选 PhII、PIIh 职位的人次分别为 133(47.7%)、146(52.3%),女生选这两类职位的人次分别为 152(52.8%)、136(47.2%),经 χ^2 检验无显著性别差异, $\chi^2(1)=1.48, p>0.05$ 。下面将男、女生的结果合并分析。

表 2 组织声望差距和兴趣差距对选择两类职位的 logistic 回归分析

自变量	<i>B</i>	<i>S. E.</i>	<i>Wald</i>	e^B	<i>df</i>	<i>p</i>
组织声望差距	0.87	0.16	29.49	2.38	1	0.000
组织声望差距×兴趣差距	-1.28	0.25	26.14	0.28	1	0.000
确定系数	Cox & Snell $R^2=0.13$, Nagelkerke $R^2=0.17$					

注:组织声望差距与兴趣差距作为虚拟变量处理,用数字 1、2 分别代表 1 级、2 级;确定系数显示了回归分析的效应量,下同。

表 2 显示,组织声望差距、组织声望差距与兴趣差距的交互作用均能预测被试的选择,兴趣差距的作用不明显。这表明组织声望差距较大时,被试更倾向于选 PhII 职位。为分析组织声望差距和兴趣差距的交互作用,对二者差距分别为 2 级、1 级时选择两类职位的人次比例作了统计,并用图 1 显示 PhII 职位的选择率(PIIh 职位的选择率就是 1-PhII%)。

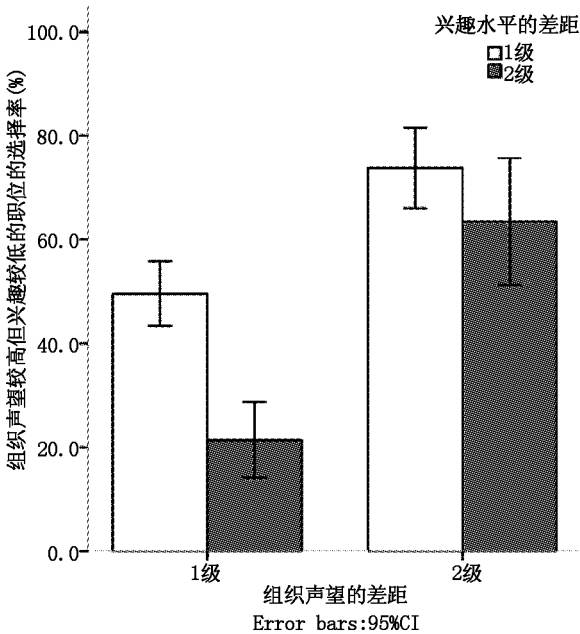


图 1 组织声望差距和兴趣差距对选择 PhII 职位的交互作用

图 1 显示,当职位间的组织声望差 2 级时,无论兴趣相差 1 或 2 级,被试大多选择 PhII 职位,选择率分别为 73.8%、63.5%,没有显著差异, $\chi^2(1)=0.64, p>0.05$;当职位间的组织声望仅差 1 级时,随着兴趣差距从 1 级变成 2 级,PhII 职位的选择率从 49.6% 显著下降至 21.4%, $\chi^2(1)=16.58, p<$

2.2.3 组织声望差距和兴趣水平差距对职位选择的预测作用

以组织声望差距、兴趣差距及二者的交互作用为自变量,职位选择类型为因变量(即 PhII、PIIh,分别记作 1、0 的虚拟变量),对 63 名被试的 567 次选择进行 logistic 回归(forward stepwise 法),结果见表 2。

0.001, $\varphi=0.51$ 。这表明组织声望差距对职位选择的影响因兴趣差距的大小而不同。

2.3 讨论

实验一未能验证假设 1a,对不同组织声望与兴趣的职位的选择没有性别差异。这表明男、女生在这两方面之间做出取舍时有类似的倾向。实验一部分验证了假设 1b,组织声望差距能预测被试的选择,但未发现兴趣差距有显著作用,可见大学生更看重职位的组织声望。以往调查也发现企业声誉是大学生评判最佳雇主的一条重要标准(中华英才网,2011)。这也提示,对注重面子的中国人,除了职业的社会声望外还要多关注组织声望对决策的影响。实验一还显示,被试并非完全不考虑兴趣,当组织声望相差不大时,是否舍弃兴趣取决于要做多大让步,这验证了假设 1c。那么,城市作为比组织更宏观的一种环境,又会产生多大影响?下面通过实验二考察。

3 实验二:城市级别差距和兴趣水平差距对职位选择的影响

假设 2a:对不同城市级别和兴趣水平的职位的选择有性别差异;假设 2b:城市级别差距与兴趣差距能有效预测个体选择职位的类型;假设 2c:城市级别差距与兴趣水平差距对职位选择的影响有交互作用。

3.1 方法

3.1.1 被试

同实验一。

3.1.2 实验设计

实验二为 2(城市级别差距:2 级、1 级)×2(兴趣水平差距:2 级、1 级)的被试内设计。因变量为职位选择类型,选择城市级别较高但兴趣较低职位记 1 分,选择城市级别较低但兴趣较高职位记 0 分。

3.1.3 材料和程序

采用的职位配对要在城市级别和兴趣(分别用 C、I 表示)上有不同程度差异,将二者各自分为高、中、低三级(分别用 3、2、1 在字母后的下标表示),一、二、三线城市的代码分别为 C_3 、 C_2 、 C_1 。不同的职位有 9 种,两项特征均高或均低的两种职位(C_3I_3 、 C_1I_1)未纳入正式实验。将余下 7 种职位两两配对产生 21 组配对,去掉那些在某一方面没有差异的配对(如 $C_2I_2 - C_2I_1$),得到 9 组在两项特征上有不同程度差异的配对,它们又可按城市级别和兴趣的差距大小(2 级或 1 级)归为四类(参见表 3)。实验

任务仍为从每对工作机会中选出个人更愿接受的那个,程序类似于实验一。选项用文字描述,如“该职位的工作内容令你感兴趣程度高,工作地点在三线城市”。为了统一被试对城市分级的认识,在实验前让每人阅读印有各级城市典型例子的清单(郭策,2014),该清单放在计算机旁供查阅。

3.2 结果与分析

3.2.1 职位选择的总体结果

分别统计了被试选择城市级别较高但兴趣较低职位(简称为 ChII)与选择城市级别较低但兴趣较高职位(CIIh)的人次及其比例,结果见表 3。

表 3 九对不同城市级别与兴趣的选项中选择两类职位的人次及其比例(%) ($N=63$)

编号	配对	城市级别差距	兴趣水平差距	城市级别较高职位(ChII)	兴趣较高职位(CIIh)	χ^2	φ
1	$C_3I_1 - C_1I_3$	高 2 级	低 2 级	31(49.2)	32(50.8)	0.02	0.02
2	$C_3I_2 - C_1I_3$	高 2 级	低 1 级	49(77.8)	14(22.2)	19.44***	0.56
3	$C_3I_1 - C_1I_2$			42(66.7)	21(33.3)	7.00**	0.33
4	$C_2I_1 - C_1I_3$	高 1 级	低 2 级	22(34.9)	41(65.1)	5.73*	0.30
5	$C_3I_1 - C_2I_3$			7(11.1)	56(88.9)	38.11***	0.78
6	$C_2I_2 - C_1I_3$	高 1 级	低 1 级	43(68.3)	20(31.7)	8.40**	0.37
7	$C_3I_2 - C_2I_3$			27(42.9)	36(57.1)	1.29	0.14
8	$C_2I_1 - C_1I_2$			37(58.7)	26(41.3)	1.92	0.17
9	$C_3I_1 - C_2I_2$			14(22.2)	49(77.8)	19.44***	0.56

注:城市级别与兴趣水平差距的高低均指每个配对的左、右职位相比而言

将每对选项中选择两类职位的人次比例作 χ^2 检验(见表 3),发现除了第 1、7、8 对外,其余 6 对中 选择两类职位的人次比例均有显著差异。第 2、3、6 对中选 ChII 职位的比例更多,第 4、5、9 对中选 CIIh 职位的比例更多。将每个被试的选择结果作了统计后发现,25.4% 的人之 ChII 职位选择率超过 0.78, 27% 的人之 CIIh 职位选择率超过 0.78。将 7 种职位在所有配对中被选择的次数也进行统计后发现,其平均选择人次比例从高到低为: C_2I_2 (73.0%)、 C_2I_3 (73.0%)、 C_3I_2 (60.3%)、 C_2I_1 (46.8%)、 C_1I_3 (42.5%)、 C_3I_1 (37.3%)、 C_1I_2 (37.3%)。排名靠前的 C_2I_2 职位在城市级别和兴趣上均为中等水平,却取得与 C_2I_3 一样的好成绩。

3.2.2 不同职位选择上的性别差异

每位被试做了 9 次配对比较,31 名男生共选择 279 次,32 名女生共选择 288 次。男生选择 ChII、CIIh 职位的人次分别为 107 (38.4%)、172 (61.6%),女生选择这两类职位的人次分别为 165 (57.3%)、123 (42.7%),有显著性别差异, $\chi^2(1) = 20.37, p < 0.001, \varphi = 0.81$ 。下面将男、女生结果分开分析。

3.2.3 城市级别差距与兴趣水平差距对职位选择的预测作用

以城市级别差距、兴趣差距及二者的交互作用为自变量,选择何种类型的职位作为因变量(即 ChII、CIIh,分别记作 1、0 的虚拟变量),对男、女生的结果分别进行 logistic 回归(forward stepwise 法,见表 4),发现影响男、女生选择的因素不尽相同。

表 4 城市级别差距和兴趣差距对男、女生选择两类职位的 logistic 回归分析

对象	自变量	B	S. E.	Wald	e^B	df	p
男生	兴趣差距	-3.13	0.54	33.60	0.04	1	0.000
	城市级别差距 × 兴趣差距	1.68	0.44	14.51	5.37	1	0.000
	确定系数	Cox & Snell $R^2 = 0.16$, Nagelkerke $R^2 = 0.22$					
女生	兴趣差距	-0.80	0.26	9.44	0.45	1	0.002
	确定系数	Cox & Snell $R^2 = 0.08$, Nagelkerke $R^2 = 0.10$					

注:城市级别差距和兴趣差距作为虚拟变量处理,用数字 1、2 分别代表 1 级、2 级;男、女生的选择人次分别为 279 次、288 次

表4显示,兴趣差距、城市级别差距与兴趣差距的交互作用能显著预测男生的选择,城市级别差距的作用不明显。这表明兴趣差距较大时,男生更倾向于选 ChII 职位。对二者差距各为2级、1级时选择两类职位的男生人次比例进行统计后发现:当职位间兴趣差2级时,无论城市级别相差1或2级,他们都较少选 ChII 职位,选择率分别为8.1%、38.7%,无显著差异, $\chi^2(1) = 2.73, p > 0.05$;但当职位间兴趣仅差1级时,随着城市级别差距从1级变成2级,ChII 职位的选择率从39.5%显著升至66.1%, $\chi^2(1) = 14.08, p < 0.001, \varphi = 0.67$ 。这表明兴趣差距对男生选择的影响随城市级别差距的大小而不同。表4还显示,只有兴趣差距能预测女生的选择。对兴趣相差2级、1级时选择两类职位的女生人次比例进行统计和 χ^2 检验发现,当职位间兴趣差距从2级变成1级时,ChII 职位的选择率从44.8%显著增至63.5%, $\chi^2(1) = 3.93, p < 0.05, \varphi = 0.35$ 。这表明只要兴趣相差不大,多数女生会在兴趣上做出让步、转向 ChII 职位。

3.3 讨论

实验二验证了假设2a,对不同城市级别和兴趣的职位的选择有性别差异,男生比女生更少舍弃兴趣。这可能是因为兴趣和工作地点对二者的重要性不同,男性往往比较看重事业,从事喜欢的工作更能成功,女性则较看重环境条件,在更发达的地方工作更能满足生活需求。实验二部分验证了假设2b,无论男女,兴趣差距均能预测职位选择,但城市级别差距的作用不明显。可见大学生更看重兴趣,若要在兴趣上让步很多,即使在一线城市工作也不会接受。一线城市不如预期中受青睐或许与房价高涨导致的“逃离北上广”风潮有关(朱迪,2015)。二、三线城市发展迅速且生活压力小,对人才的吸引力在增强(李曼华,戎世迪,黄卫玲,2017)。实验二还发现,城市级别差距与兴趣差距的交互作用会影响男生的选择,这部分验证了假设2c。只有当兴趣损失不大、工作地点却是远胜三线的一线城市时,男生才会接受,相比之下女生妥协的条件更宽松。

4 综合讨论

4.1 环境条件的差别与兴趣的妥协

研究表明大学生不一定选择兴趣占优的职位,会为了更好的环境而或多或少降低对兴趣的要求。就组织环境而言,无论男女,组织声望相差较大时都更多放弃兴趣,组织声望相差较小时则不一定,取决于在兴趣上让步的大小。就城市环境而言,无论男女,兴趣相差较大时都较少妥协;兴趣差距较小时妥协的人次比例明显增加,且女生比男生更易妥协,不

要求城市级别提升很大。大致说来,学生对组织声望的重视超过兴趣,对城市级别的重视则不如兴趣。这支持了龙立荣和黄小华(2006)的社会生态模型,即要关注不同的组织和地域给职业回报造成的差异。不过研究仍提示,只要环境条件差别不大,个体会尽可能满足兴趣。无论如何,上述结果符合社会认知职业理论(Lent,2013)的观点,即兴趣和对回报的预期皆为影响职业决策的重要因素。

4.2 职业选项属性的相对重要性

另一有趣发现是,那些两方面都处于中游的选项竟能胜过在某一方面达高水平的选项(如 $P_2I_2 - P_1I_3, P_2I_2 - P_3I_1, C_2I_2 - C_1I_3, C_2I_2 - C_3I_1$, 左边职位的平均选择率均超过70%)。正如Gottfredson(2005)所言,人们不强求最佳,满意即可。这也可用齐当别模型(李纾,2005)解释:当选项间没有一边倒的优势时,人们会先把主观差别较小的维度齐同掉,再依据差别较大维度做决定,至于哪个维度被用来拍板不是固定的。可见人的决策标准很灵活,无论环境条件、兴趣乃至其它属性,很难说何者绝对重要。

4.3 妥协中的个体差异

据Gigerenzer和Goldstein(2011)建议,决策研究不仅要关注结果的均值,还要分析个体数据。两个实验都发现了个体差异,有些人在多数选择中偏向更高声望的组织或更高级别的城市,有些人在多数选择中偏向更高的兴趣,另一些人则会来回变换。个体差异同样会让妥协的顺序变得复杂,所谓的优先级不是绝对的,总有一些人很少妥协。

研究存在一些不足,如高年级大学生被试偏少,选项略显抽象且只限于两种属性。

5 结论

(1)对不同组织声望与兴趣水平的职位的选择没有性别差异;(2)组织声望差距、组织声望差距和兴趣差距的交互作用均能显著预测大学生的职位选择,兴趣差距的作用不明显;(3)对不同城市级别和兴趣水平的职位的选择有性别差异,男生比女生更少舍弃兴趣;(4)兴趣差距、城市级别差距与兴趣差距的交互作用能预测男生的选择,城市级别差距的作用不明显;只有兴趣差距能预测女生的选择。

参考文献

- 陈胜男.(2010).大学生职业妥协及其对情绪的影响(硕士学位论文).浙江理工大学,杭州.
- 郭策.(2014).大城市 VS 小城市.《中国大学生就业》,(7),12-14.
- 侯志瑾,梁湘明.(2005).Gottfredson的职业抱负发展理论简介与研究评述.《心理科学进展》,13(2),201-210.

- 胡竹菁,戴海琦.(2017).心理学实验研究的效果大小.心理学报,37(1),70-77.
- 李恒.(2013).研究生职业妥协的验证性研究(硕士学位论文).华中科技大学,武汉.
- 李曼华,戎世迪,黄卫玲.(2017).“新一线城市”崛起对大学生择业方面的影响.科技创业月刊,(15),39-40.
- 李纾.(2005).确定、不确定及风险状态下选择反转:“齐当别”选择方式的解释.心理学报,37,427-433.
- 刘永芳,陈霞.(2008).时间限制和成就动机对职业决策线索加工的影响.应用心理学,14(4),311-317.
- 龙立荣,黄小华.(2006).大学生择业的社会生态模型:环境的力量.高等教育研究,27(8),62-69.
- 王娜,叶春明.(2017).高房价下外来大学生定居一线城市意愿研究.技术与创新管理,38(4),424-432.
- 中华英才网.(2011).大学生心目中的最佳雇主——解读《2011中国大学生最佳雇主调查报告》.HR 经理人,(7),28-43.
- 周爱保,马小凤.(2007).大学生职业决策中的妥协策略.心理科学,30(5),1247-1249.
- 周慧,崔祥民.(2015).环境价值观契合、组织声誉与人才吸引力关系研究.改革与战略,31(3),156-160.
- 朱迪.(2015).北上广还是二线?——大学毕业生就业区域流向分析.中国青年研究,(11),96-102.
- Blanchard, C. A., & Lichtenberg, J. W. (2003). Compromise in career decision making: A test of Gottfredson's theory. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 250-271.
- Gigerenzer, G., & Goldstein, D. G. (2011). The recognition heuristic: A decade of research. *Judgment and Decision Making*, 6, 100-121.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational goals. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 545-580.
- Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 71-100). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Holt, P. A. (1989). Differential effect of status and interest in the process of compromise. *Journal of Counseling Psychology*, 36, 42-47.
- Lent, R. W. (2013). Social cognitive career theory. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 115-146). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Leung, S. A., & Plake, B. S. (1990). A choice dilemma approach for examining the relative importance of sex type and prestige preferences in the process of career choice compromise. *Journal of Counseling Psychology*, 37, 399-406.
- Lange, D., Lee, P. M., & Dai, Y. (2011). Organizational reputation: A review. *Journal of Management*, 37(1), 153-184.
- Serena, W. (2014). Compromises in career-related decisions: Examining the role of compromise. *Journal of Counseling Psychology*, 61(4), 593-604.

Influence of Environmental Conditions and Interest in the Process of Career Choice Compromise

Gao Shanchuan Tan Lixiao

(Department of Psychology, Fudan University, Shanghai 200433)

Abstract: In a sample of 63 Chinese college students, this study investigated whether the participants would relinquish their interests for better environmental conditions of job offers, including the status of organization and working location. Two experiments were conducted using paired items which were systematically varied in interesting level and either of the environmental conditions. Results revealed no significant difference between the male and female students' preference for offers varying in organizational reputation and interesting level. Meanwhile, their choice was jointly predicted by the degree of contrast in organizational reputation as well as the interaction between the degree of organizational reputation contrast and that of interest contrast. On the other hand, results showed that there was significant gender difference in the preference for jobs varying in working location and interesting level. Specifically, the male students chose the more interested options over those located in larger city more frequently than the female. Furthermore, the male students' choice was jointly predicted by the degree of interest contrast as well as the interaction between the degree of city tier contrast and that of interest contrast, while the female students' choice was merely predicted by the former. In conclusion, the findings of this study suggested that individuals are likely to relinquish their interests for more favorable environmental conditions.

Key words: career choice; compromise; organizational reputation; city tier; interest