

大学生职业价值观对求职行为的影响： 职业决策自我效能的中介作用及其性别差异

汪 夏 曹守莲

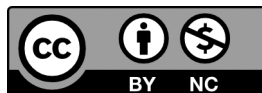
海军工程大学，武汉

摘 要 | 采用职业价值观问卷、学生工作决策自我效能量表和高校应届毕业生求职行为调查问卷对594名大四学生进行调查，考察职业决策自我效能能在自我发展职业价值观、声望地位职业价值观和求职行为之间的中介作用及其性别差异。结果表明：（1）男生的声望地位职业价值观、求职行为和职业决策自我效能均显著高于女生；（2）在声望地位职业价值观、自我发展职业价值观、职业决策自我效能与求职行为中，两两之间均呈显著正相关；（3）职业决策自我效能能在声望地位职业价值观与求职行为之间的中介作用显著，而在自我发展职业价值观与求职行为之间的中介作用不显著；（4）职业决策自我效能中介作用存在性别差异：在男生群体中，职业决策自我效能能在声望地位职业价值观对求职行为的影响中起部分中介作用；在女生群体中，职业决策自我效能能在自我发展职业价值观对求职行为的影响中起完全中介作用，而在声望地位职业价值观对求职行为的影响中起部分中介作用。

关键词 | 声望地位职业价值观；自我发展职业价值观；职业决策自我效能；求职行为；性别差异

Copyright © 2022 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 引言

伴随社会经济发展，我国高等院校招生规模逐年递增。统计数据显示，高校毕业生从2002年的133.7万增长到2016年的765万（中国教育在线，2016），增长了5.72倍。伴随着毕业生人数的快速增长，就业形势日益严峻。如何在激烈的竞争中进行有效求职是大学生必须面对的问题。研究者们将有效的求职行为看作成功就业的前提之一（Boswell and Swider, 2012；刘泽文、宋照礼、刘华山，2006；叶宝娟等，2016）。求职行为（Job Search Behavior）是一种有目的并受主观意愿驱动的行为模式，是动态的、循环的自我调适过程，它开始于就业目标的识别，进而为实现就业目标付出努力（Kanfer and Kantrowitz, 2001；叶宝娟等，2016）。有效的求职行为不仅可以帮助就业，甚至可以预测大学生毕业4个月后的就

通讯作者：曹守莲，海军工程大学副教授，E-mail: 56769810@qq.com。

文章引用：汪夏，曹守莲. 大学生职业价值观对求职行为的影响：职业决策自我效能的中介作用及其性别差异[J]. 中国心理学前沿, 2022, 4(11): 1310-1321.

<https://doi.org/10.35534/pc.0411154>

业状态 (Saks, 1999) 及其对工作的满意度 (乔志宏 等, 2011)。因此, 考察求职行为的影响因素及其机制对于促进大学生的就业有着重要的价值和意义。

1.1 职业价值观与求职行为的关系

价值观是青年人格结构的核心成分之一, 支配着青年人的行为并渗透在其整个人格之中 (黄希庭 等, 2005), 是隐含在认知、行为和情感中的基本因素 (Lee and Yen, 2011)。罗克奇 (Rokeach, 1973) 认为价值观是个体决策过程中的参考框架。如果几个信念或是价值取向可以组合成一个相互关联的系统, 它变成了一个价值系统, 或简称为“价值观”。职业价值观 (Work Values) 是价值观在工作情境中的体现, 是个体评价及其选择职业的标准 (金盛华、李雪, 2005), 是包含认知、情感和指向性等信念的有序的系统 (Doherty, 1988)。职业价值观包含多种不同类型、不同重要性的价值观。具体而言, 凌文凌等 (1999) 根据大学生个人的择业标准及对具体职业的评价作为反映他们价值观的指标, 认为价值观包含三个维度, 即声望地位、保健和自我发展。其中自我实现、社会声望地位是影响大学生择业极为重要的因素 (陈浩、李天然、马华维, 2012)。研究表明, 作为一种潜在的个体内部因素, 职业价值观会影响员工的努力程度与工作表现, 对工作表现的预测体现在择业和投入等方面 (陈静、李卫东, 2011; 王艳、王伟、雷雳, 2016)。不仅如此, 甚至有研究指出职业价值观可以预测职业生涯末期的工作意向 (Anne, Marit, and Wöhrmann, 2016)。职业价值观作为一种与职业兴趣高度相关的因素, 在相关研究中却常常被忽略 (Bonitz, Larson, and Armstrong, 2010)。

根据计划—行为理论 (theory of planned behavior, TPB) 的观点, 个体行动的产生直接取决于行为意向。而行为意向是指个体执行某种特定行为的动机, 它反映了个体愿意付出多大努力、花费多少时间去执行某种行为的倾向 (刘泽文 等, 2006)。同时, 工作调整模型 (work adjustment model, WAM) 指出, 个体—工作的匹配实际上是个体能力特征与工作能力需求, 以及个体价值取向与工作价值需求的匹配, 这两方面匹配对个体才有吸引力, 个体也能胜任该项工作。这就意味着, 当与个体的工作价值相匹配时, 个体的求职行为的动机和意愿也会更加强烈 (Dawis and Lofquist, 1984)。相关研究对这一理论进行了验证。如 Lee 等 (2013) 的研究表明, 职业价值观会影响个体的职业取向, 那些与员工个人发展相关的职业价值观会显著影响员工对工作挑战性的接受程度, 对组织的贡献度, 以及其工作满意度和晋升水平 (Lee and Yen, 2013)。同时, 甘达尔等 (Gandal et al., 2005) 的研究也指出, 职业提升、资源控制和成就需要 (自我发展、声望地位相关) 等职业价值观会显著影响个人的职业选择 (Gandal, Roccas, and Sagiv, 2005)。并且, 保健、声望地位、自我价值这三个职业价值观维度能显著预测个体对工作的投入程度 (倪陈明、马剑虹, 2000)。基于以上论述, 本研究假设 H1: 自我发展职业价值观、声望地位职业价值观与求职行为呈显著正相关。

1.2 职业决策自我效能的中介作用

此外, 职业价值观会对职业决策自我效能也有重要影响。哈克特和贝茨 (Hackett and Betz, 1983) 结合自我效能理论和职业成熟理论, 提出职业决策自我效能 (Career Decision Making Self-efficacy) 概念。职业决策自我效能是个体对自己有能力成功地完成择业相关任务的信念。它体现为个体对自己从事制定工作规划、恰当评价自我、收集工作信息、掌握问题解决技能和筛选工作目标等一系列活动的信心

(Betz, Klein, and Taylor, 1996)。研究发现,职业决策自我效能感与职业价值观呈现显著正相关(Fu, 2011)。作为个体选择职业的倾向和态度,职业价值观会对个体的职业决策自我效能感产生直接的影响(Betz, Klein, and Taylor, 1996)。如,Zhang(2010)的研究表明,那些具有较高工作价值观,更关注家庭、地位、成就和社会进步的个体其自我效能更高。那些寻求职位升迁、收入增加、他人肯定的个体其自我效能感也越强(冯旭、鲁若愚、彭蕾,2009)。换言之,那些具有高度自我发展需要和渴望社会地位的个体,其职业决策的自我效能也会越高。

同时,正如职业价值观会影响到个体的求职行为,个体的职业决策自我效能也会显著影响工作选择的过程。且职业决策自我效能比其他变量(目标不确定性、年龄)与个体的职业探索性行为有更为显著的相关(Blustein, 2008)。研究表明,高职业决策自我效能的个体在进行职业决策过程时更加容易,他们更倾向于对工作生涯规划和设定目标有较高的承诺水平(Di Fabio et al., 2013)。此外,就求职行为而言,坎弗和坎特罗威茨(Kanfer and Kantrowitz, 2001)等人对以往求职和就业研究的元分析发现,职业决策自我效能与求职行为有显著的相关(Kanfer and Kantrowitz, 2001),低职业决策自我效能可能会限制个体的职业选择,并对职业决策产生焦虑和逃避(Betz and Hackett, 1997)。

根据社会认知生涯理论(social cognitive career theory, SCCT)的观点,在人的工作选择过程中,各种主客观因素互为因果、相互影响,并且把几种心理因素结合起来能更加合理、全面地解释、预测个体的工作选择和工作生涯发展(Conklin, Dahling, and Garcia, 2013)。特别是该理论还强调自我效能与兴趣、价值观在个体进行工作选择时的相互影响、相互作用,它们与自我效能一起共同影响个体道德求职行为(缴润凯、刘立立、孙蕾,2016)。陈静等人(2011)的研究也表明,大学生的职业价值观对就业能力有显著的正向影响,职业价值观能通过自我效能影响大学生的就业能力。基于以上论述,本研究假设H2:职业决策自我效能能与自我发展和声望地位相关的职业价值观和求职行为之间起着中介作用。

1.3 中介作用的性别差异

相关研究还指出,职业价值观、职业决策自我效能及求职行为等各个方面均存在显著的性别差异。调查数据显示,20年来我国16岁至59岁女性就业率持续下降,性别差异进一步扩大(人民网,2013)。因此,对就业的性别差异的探讨十分有必要。首先,就求职行为而言,不同性别大学生的直接求职行为、求职努力行为存在着显著差异(刘若雯,2014)。例如,霍夫曼和托雷斯(Huffman and Torres, 2001)的研究表明男生比女生更加喜欢通过熟人、使用信息联系来寻求工作。其次,在职业价值观方面,研究发现女大学生在职业价值观的声望地位、保健和自我发展三个维度上得分都显著高于男大学生(王艳、王伟、雷雳,2016)。但也有研究认为男生职业价值观均分明显高于女生(陈浩、李天然、马华维,2012)。同时,我国不同性别大学生未来目标存在差异,男生期望追求事业成功,女生则更期望家庭幸福,这种差异将影响学生实现未来目标所付出的努力,由此可能影响不同性别大学生未来目标的实现(蔡映辉,2011);在职业决策自我效能方面,Mau(2000)发现我国台湾男生的职业决策自我效能显著高于女生。他认为,亚洲女生的社会经济地位低于男生,这使得他们在决策过程中普遍处于劣势,在做职业决策时可能缺乏足够的信心。此外,研究发现不同性别对成败的归因有不同的模式,女生比男生更多地把自己的成功归因于运气,把失败归因于自己的能力,而男生则更多地把成功归因于自己的能力,把失败归因于任务难,女生贬低自己的归因无疑地反映出个人信心不足(施铁如,1993)。这意味

着女生对自身能力的认知水平对其行为表现的影响更大。由于上述性别差异的存在，本研究假设 H3：职业决策自我效能的中介作用受到性别的调节。

综上所述，本研究拟以大学生为研究对象，探讨与自我发展和声望地位相关的职业价值观与求职行为之间的中介作用，以及中介作用是否存在性别差异。研究结论将有助于揭示大学生职业价值观对求职行为影响的机制，为大学生职业生涯辅导工作的开展提供一定的理论依据和实证支持。

2 研究方法

2.1 研究对象

采用整群抽样的方法，在长沙市三所高校针对大四学生以班级为单位发放问卷，共发放 620 份问卷。回收有效问卷 594 份，问卷有效率为 95.81%。被试平均年龄为 21.93 岁（标准差为 1.13），其中男生 295 人（占总人数的 49.70%），女生 299 人（占总人数的 50.30%）。

2.2 测量工具

2.2.1 职业价值观问卷

采用凌文铨和方洛俐（1999）编制的职业价值观问卷。该问卷共 22 个条目。其中自我发展因素由 4, 7, 10, 11, 16, 18 共 6 个条目测量，是指个体对自身发展的信念和需求，如“能充分发挥自己的才能”；声望地位因素 5, 6, 12, 14, 15, 19, 20, 21, 22 共 9 个条目测量，意味着个体对自身声望和社会地位的信念和渴望程度，如“有较高的社会地位”。问卷采用“1（不重要）~ 5（很重要）”计分，得分越高表明个体对职业满足自身发展和需求的信念就越强。本研究中自我发展职业价值观分量表的 Cronbach's alpha 为 0.85，而声望地位职业价值观分量表的 Cronbach's alpha 为 0.87。

2.2.2 学生工作决策自我效能量表

采用彭永新和龙立荣（2001）编制的工作决策自我效能量表。该量表共 39 个条目，包括自我评价、收集信息、选择目标、制订规划、问题解决五个维度，采用“1（完全没有信心）~ 5（完全有信心）”计分，得分越高表明职业决策自我效能越高。在本研究中 Cronbach's alpha 为 0.91。

2.2.3 高校应届毕业生求职行为调查问卷

采用杨振波（2012）等编制的高校应届毕业生求职行为调查问卷。该量表共 17 个条目，包括求职准备行为、心态调整行为、网络利用行为、求职花费行为四个维度，采用“1（完全不符合）~ 5（完全符合）”计分方式，个体得分越高，表明求职行为就越积极、求职方式越多样。在本研究中 Cronbach's alpha 为 0.86。

2.3 数据分析与共同方法偏差检验

本研究对自我发展职业价值观、声望地位职业价值观、职业决策自我效能及求职行为的测量都是通过问卷的形式呈现的，理论上存在共同偏差的可能。根据周浩和龙立荣（2004）推荐的 Harman 单因素检验三个变量之间的共同方法偏差，以职业价值观、职业决策自我效能和求职行为的指标构建单因素潜变量模型。设定公因子数为 1，采用验证性因素分析，结果发现拟合指数（ $\chi^2/df=17.29$, CFI=0.78, TLI=0.77, RMSEA=0.17）不理想，表明收集的数据不存在严重的共同方法偏差。

3 结果

3.1 描述性分析及相关分析结果

由表1可以看到，自我发展与声望地位、职业决策自我效能和求职行为之间均呈显著正相关。采用 t 检验分析各变量在性别上的差异。结果显示，在自我发展上男生（ 4.15 ± 0.58 ）与女生（ 4.17 ± 0.51 ）差异不显著（ $t=-0.57$, $df=592$ ）；在声望地位在男生（ 3.52 ± 0.79 ）显著高于女生（ 3.40 ± 0.67 ）（ $t=2.03$, $df=592$, Cohen's $d=0.17$ ）在职业决策自我效能上男生（ 3.81 ± 0.48 ）显著高于女生（ 3.56 ± 0.56 ）（ $t=5.67$, $df=592$, Cohen's $d=0.48$ ）；在求职行为上男生（ 3.83 ± 0.46 ）显著高于女生（ 3.67 ± 0.54 ）（ $t=3.95$, $df=592$, Cohen's $d=0.32$ ）。

表1 各变量的相关分析表

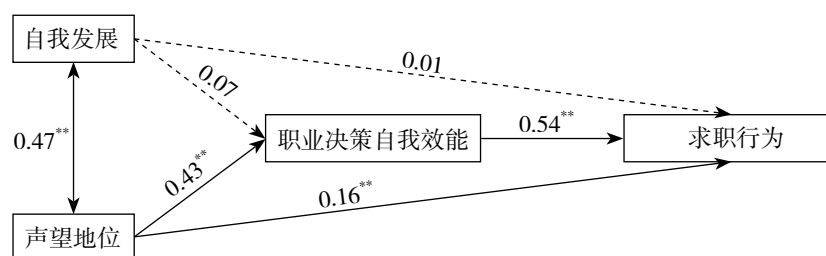
Table 1 Correlation analysis table for each variable

	$M (SD)$	1	2	3	4
1. 自我发展	4.16 (0.55)	1			
2. 声望地位	3.46 (0.74)	0.47**	1		
3. 职业决策自我效能	3.68 (0.54)	0.27**	0.46**	1	
4. 求职行为	3.75 (0.51)	0.22**	0.41**	0.62**	1

注： $n=594$ ；**表明在0.01水平（双侧）上显著相关。

3.2 中介效应检验结果及模型比较

根据温忠麟等人的观点，首先建立自我发展、声望地位、职业决策自我效能和求职行为的中介模型（M1）。结果如图1所示，M1声望地位对求职行为的直接效应（ c' ）显著，间效应显著（ $ab=0.23$ ），95%的置信区间为 $[0.18, 0.28]$ 。而自我发展对求职行为的直接效应不显著（ $\beta=0.01$ ），95%的置信区间为 $[-0.08, 0.07]$ ，自我发展对职业决策自我效能的直接效应不显著（ $\beta=0.07$ ），95%的置信区间为 $[-0.02, 0.14]$ ，自我发展对求职行为的间接效应也不显著（ $ab=0.04$ ），95%的置信区间为 $[-0.01, 0.09]$ 。模型中预测变量对求职行为的解释率（ R^2 ）为40.0%。



注：其中虚线表示预测系数不显著，实线表示预测系数显著。

图1 自我发展、声望地位、职业决策自我效能对求职行为的中介作用模型

Figure 1 The mediating effect model of self-development, prestige and career decision self-efficacy on job-seeking behavior

其次，在因子结构跨性别等同的基础上，本研究针对 M1 模型进行性别差异的多组比较。在对自我发展、声望地位、职业决策自我效能和求职行为的中介模型的分性别独立模型中，发现在女生群体中，声望地位对求职行为的直接效应显著（ $\beta=0.11$ ），95% 的置信区间为 [0.03, 0.20]，间接作用显著（ $ab=0.07$ ），其 95% 的置信区间为 [0.01, 0.13]。自我发展对求职行为的直接作用不显著（ $\beta=-0.06$ ），置信区间为 [-0.18, 0.05]，间接作用显著，其 95% 的置信区间为 [0.01, 0.13]。删除自我发展的直接效应之后，发现与完整模型比较改变不明显（ $\Delta\chi^2(1)=1.21, p=0.27$ ），因此，选择简洁模型如图 2 所示，该模型中预测变量对求职行为的解释率为 33.2%。

在男生群体中，声望地位对求职行为的直接效应显著，其 95% 的置信区间为 [0.05, 0.16]，间接效应显著（ $ab=0.29$ ），95% 的置信区间为 [0.21, 0.36]。而自我发展对求职行为的直接效应（ $\beta=0.06$ ）不显著，95% 的置信区间为 [-0.03, 0.15]，对职业决策自我效能的直接效应（ $\beta=0.02$ ）也不显著，置信区间为 [-0.11, 0.15]，同样，自我发展对求职行为的间接效应不显著（ $ab=0.02$ ），95% 的置信区间为 [-0.07, 0.11]。删除自我发展对求职行为和职业决策自我效能的路径之后，发现与完整模型比较改变不明显（ $\Delta\chi^2(2)=2.65, p=0.27$ ），因此，选择修订后的简洁模型，如图 3 所示，预测变量对求职行为的解释率为 45.9%。由于两个模型的形态等同不满足，因而不进行进一步的模型路径等同性比较。

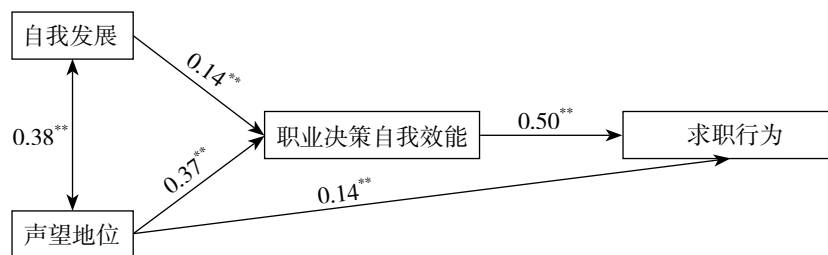


图 2 女生职业决策自我效能的中介作用模型

Figure 2 The mediating role model of female students' career decision-making self-efficacy

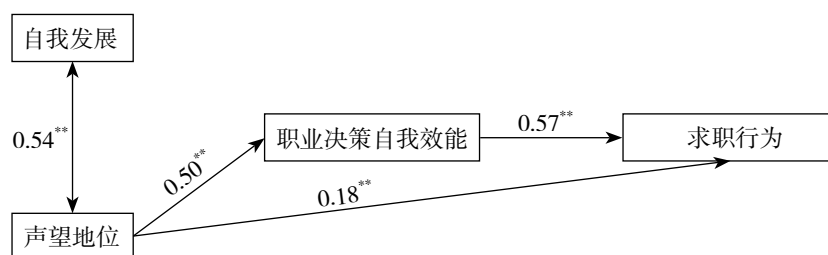


图 3 男生职业决策自我效能的中介作用模型

Figure 3 The mediating role model of self-efficacy in career decision making of male students

4 讨论

本研究探讨了大学生职业价值观与求职行为的关系及其作用机制。研究发现自我发展职业价值观、声望地位职业价值观与求职行为呈显著正相关，研究假设 1 得到验证。中介检验的结果表明，职业决策自我效能能在声望地位职业价值观对求职行为的影响中起着中介作用，验证了假设 2。同时，这一中介作用存在性别差异：在男生群体中，职业决策自我效能能在声望地位职业价值观对求职行为的影响中起部分

中介作用；在女生群体中，职业决策自我效能的自我发展职业价值观对求职行为的影响中起完全中介作用，在声望地位价值观对求职行为的影响中起部分中介作用，假设3也得到了验证。

4.1 职业价值观、职业决策自我效能、求职行为的现状

研究表明，男生在以声望地位为指导的职业价值观上的得分要显著高于女生，而在自我发展为指导的价值观上的性别差异不显著；在职业决策自我效能和求职行为上的得分男生显著高于女生，这与已往的研究结果一致（陈浩等，2012）。基于社会期望（Social Expectations）的观点，当前社会对男性与女性在社会声望和地位上的期望是不同的，对男性能达到的社会声望和地位要高于女性，而这种期望可能会被个体“内化”到自身的价值体系之中。而在求职行为上的差异可能是因为女生在工作中缺乏雄心（Bindl and Parker, 2011），从而导致在工作行为中更加缺乏积极主动（Seibert, Kraimer, and Liden, 2001），求职行为相对消极。

相关分析结果表明，自我发展、声望地位、职业决策自我效能和求职行为之间均呈显著正相关。对于这一现象，一般决策过程模型、社会认知生涯理论都作出了特定的解释。“价值观是合乎需要的超越情境的目标……在一个人的生活或其他社会存在中起着指导原则的作用”（Schwartz, 1999）。自我价值定向理论认为，在外在环境压力相对稳定的情况下，一种态度与具体行为之间一致性的高低，或对具体行为影响作用的大小，决定于这一态度本身是否居于个人价值系统的中心位置，是否对个人有特别重要的意义。态度的向中度越高，则有关的行为对个人的意义越重要，对个人远效的心理影响也越大，而这种态度对行为的影响作用也越大（金盛华等，2005）。也说明自我发展和声望地位职业价值观高的个体的更倾向于发生求职行为，同时，倾向于有着与自己价值观相近的工作。

职业决策自我效能与求职行为之间存在显著正相关。在数据模型中职业决策自我效能对求职行为有着预测作用。但霍夫特等人（Hooft et al., 2004）的研究表明，自我效能对求职行为的预测作用不显著，这可能是因为他们研究的对象集中在少数民族群体。按照计划—行为理论，行动的产生直接取决于行为意向，而行为意向是指一个人执行某种特定行为的动机。个体的自我效能是影响个体活动选择过程和活动内容的主体性因素，它并非个体的行为本身，是一种介于个体动机和行为之间的中介因素，具有动机的行为驱动性质（Bandura, 1994）。因而职业决策自我效能的高低对求职行为的发生频次有着预测作用。同样，期望—价值理论认为，高期望的求职者比低期望的求职者表现出更高频次的求职行为。自我效能越高的个体其对自身的期望也就越高。

4.2 职业价值观对求职行为的影响：职业决策自我效能的中介关系

进一步进行中介效应分析的结果表明，职业决策自我效能在与声望地位相关的职业价值观和求职行为之间起到了中介作用。这表明声望地位职业价值观对于当前大学生的求职行为有着十分重要的意义。这也与当前的社会现实相契合，社会上其实有许多工作机会，而许多大学生往往不愿意去那些听上去“不高大上”的职位，不愿意去听上去“不太好的”城市，许多大学生希望去“听上去好一些的”工作岗位，也就有了诸如“公务员热”这类情况的产生。根据自我决定理论认为个体的行为是自愿的，其行为是由机体的内在需求而不是由外部因素提供的（暴占光、张向葵，2005）。计划—行为理论认为行为是通过态度、压力和自我效能来间接影响的（Conner and Armitage, 1998）。而如人口学变量、人格特质和文化会影响

个体的态度和认知，从而影响行为（Hooft, Born, and Taris, 2005）。这也就说明个体这种对声望地位的渴求，会影响他们的行为表现。同时，研究表明注重外在（声望地位和晋升等）职业价值的大学生，其自我效能较高（张德荣、王仕琼，2012）。而高自我效能的个体感知到的自身与求职目标的差距较小，倾向于认为自己有能力把控周边环境，会采取积极的策略去解决遇到的问题，因此，在求职过程中，会有较多的求职行为、解决求职问题（张诗涵，2015）。而低自我效能的个体与高求职自我效能的个体相比，低求职自我效能的个体可能不太会积极地寻找工作，也更可能使用一些无效的求职技巧（Eden and Aviram, 1993）。已有研究表明，自我效能是工作未决的最佳预测源，并且能够有效预测工作犹豫（Betz and Hackett, 1997; Betz et al., 1994），这为职业决策自我效能与求职行为之间的关系提供了有力的证据。这也就说明了，职业价值观能对自我效能产生影响，进而影响个体的求职行为。

4.3 职业决策自我效能中介作用的性别差异

本研究的一个重要发现是声望地位职业价值观和自我发展职业价值观与求职行为之间的中介效应存在性别差异。图2和图3结果表明，在女生群体中，自我发展职业价值观对求职行为的影响是间接的，声望地位职业价值观对求职行为的影响既有直接作用也有间接作用；在男生群体中，自我发展职业价值观对求职行为的直接和间接影响都不显著，而声望地位职业价值观对求职行为的影响既有间接作用，也有直接作用。这说明自我发展和声望地位两个因素对女生求职行为都有重要的意义，而男生只受到声望地位职业价值观的影响。这可能意味着女生在求职过程中比男生更加“理性”。

这可能是因为：第一，根据“双重嵌入”的概念，一方面求职行为受到求职者社会网络的制约，嵌入于这种社会网络之中；另一方面，社会网络本身又受到更为宏大的社会文化变量的制约，嵌入于社会文化背景之中（桂勇、陆德梅、朱国宏，2003）。社会文化因素可能是造成求职行为的中介效应存在性别差异的重要原因。根据“性别角色—社会化”的观点，中国社会还是将“养家糊口”作为男生而不是女生的主要职责。研究表明，男生期望追求事业成功，女生则更期望家庭幸福；男生、女生在各项未来目标选择上均存在着显著差异（蔡映辉，2011），社会对男性在追求事业进步和职位的声望地位方面比女性的期望要高，导致男生不得不采取更为积极的求职行为。同时，这种期望会被其纳入价值观之中，让男性更加追求声望地位。第二，男生与女生在大脑的结构上存在差异（杨天亮、辛斐、雷旭，2015），进而导致其在认知功能和心理活动中存在着性别差异。例如，有研究表明男生相对于女生具有更高的空间认知能力，而女生在言语能力上（如言语流畅性、言语记忆等）较男生更胜一筹（Ackman et al., 2013），这种生理上的差异也可能导致不同性别之间的行为差异。第三，男生和女生在心理年龄上存在差异。在青少年时期，女性的心理成熟度要显著高于男生，在决策的过程中，参虑的更多，更加“理性”。因此，女生的求职行为不仅仅受到声望地位价值观的影响，而且，自我发展职业价值观也会对女生的求职行为产生影响。

4.4 研究意义与不足

本研究以社会认知生涯理论、计划—行为理论及性别角色—社会化理论为理论基础，通过结构方程模型及模型比较，发现与自我发展、声望地位相关的职业价值观和求职行为的中介作用及中介作用的性别效应。研究基于对求职行为的影响因素论证的计划—行为理论、社会认知生涯理论的观点，行为取决于内外部因素的相互影响。另外，在求职行为上的性别差异为教育者提供了实证参考，具有理论意义。

研究发现女生的求职行为及职业决策自我效能较男生要差，这提示高校教育者，要提高女生求职能力，关注女生职业相关自我效能的培养，具有实践意义。

但是研究仍存在一定局限。首先，本研究采用横断研究的方式不能充分揭示职业价值观与求职行为之间的因果关系，后续研究可采用追踪研究或实验研究以厘清二者的关系及发展趋势。其次，本研究发现职业价值观与求职行为的关系中男女存在不一致的中介效应，然而对这一效应的原因未进行深入探讨。今后研究可尝试挖掘产生该效应的原因，如是否为神经机制、角色认同或社会期望的差异所导致。

5 结论

本研究主要得出以下结论。

- (1) 大学生中男生的声望地位职业价值观、职业决策自我效能和求职行为都显著高于女生；
- (2) 声望地位、自我发展职业价值观、职业决策自我效能和求职行为呈显著正相关；
- (3) 职业决策自我效能在声望地位、自我发展职业价值观和求职行为之间存在中介作用。

在男生群体中，声望地位职业价值观对求职行为的影响既有直接作用，也有通过职业决策自我效能的间接作用。而在女生群体中，自我发展职业价值观通过职业决策自我效能对求职行为产生间接作用，同时，声望地位职业价值观对求职行为的影响既有直接效应，也有通过职业决策自我效能的间接作用。

参考文献

- [1] Ackman J B, Kovacina B, Carter B W, et al. Sex difference in normal thymic appearance in adults 20–30 years of age [J]. *Radiology*, 2013, 268 (1): 245–253.
- [2] Anne Marit Wöhrmann U F, Jürgen Deller. Using Work Values to Predict Post-Retirement Work Intentions [J]. *The Career Development Quarterly*, 2016 (64): 98–113.
- [3] Bandura A. Regulative function of perceived self-efficacy [M]. *Personnel selection and classification*, 1994: 261–271.
- [4] Betz N E, Hackett G. Applications of self-efficacy theory to the career assessment of women [J]. *Journal of Career Assessment*, 1997, 5 (4): 383–402.
- [5] Betz N E, Klein K L, Taylor K M. Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale [J]. *Journal of Career Assessment*, 1996, 4 (1): 47–57.
- [6] Bindl U K, Parker S K. Proactive work behavior: Forward-thinking and change-oriented action in organizations [M] // Zedeck, Sheldon. *APA handbook of industrial and organizational psychology*. American Psychological Association, 2011.
- [7] Blustein D L. The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective [J]. *The American psychologist*, 2008, 63 (4): 228.
- [8] Bonitz V S, Larson L M, Armstrong P I. Interests, self-efficacy, and choice goals: An experimental manipulation [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2010 (76): 223–233.
- [9] Boswell W R Z R, Swider B W. Employee job search toward an understanding of search context and search objectives [J]. *Journal of Management*, 2012, 38 (1): 129–163.
- [10] Conklin A M, Dahling J J, Garcia P A. Linking affective commitment, career self-efficacy, and outcome expectations: A test of social cognitive career theory [J]. *Journal of Career Development*, 2013, 40 (1): 68–83.

- [11] Conner M, Armitage C J. Extending the theory of planned behavior: A review and avenues for further research [J] . Journal of Applied Social Psychology, 1998, 28 (15) : 1429-1464.
- [12] Cosgrove K P, Mazure C M, Staley J K. Evolving knowledge of sex differences in brain structure, function, and chemistry [J] . Biol Psychiatry, 2007, 62 (8) : 847-855.
- [13] Dawis R V, Lofquist L H. A psychological theory of work adjustment: An individual differences model and its applications [M] . University of Minnesota Press, 1984: 3-8.
- [14] Doherty E M. Work values and the conduct of organizational behavior [J] . Seminars in Oncology, 1998, 32 (2 Suppl 3) : 55-59.
- [15] Eden D, Aviram A. Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves [J] . Journal of Applied Psychology, 1993, 78 (78) : 352-360.
- [16] Edwin A J, van Hooft, Marise P h, et al. Bridging the gap between intentions and behavior: Implementation intentions, action control, and procrastination [J] . Journal of Vocational Behavior, 2005, 66 (2) : 238-256.
- [17] Fabio A D, Palazzeschi L, Asulinperetz L, et al. Career indecision versus indecisiveness: Associations with personality traits and emotional intelligence [J] . Journal of Career Assessment, 2013, 21 (1) : 42-56.
- [18] Fu J Q. The Relationships Among Self-efficacy, Achievement Motivation, and Work Values for Regular Four-Year University Students and Community College Students in China [M] . University of Illinois at Urbana-Champaign, 2011: 114.
- [19] Gandal N, Roccas S, Sagiv L. Personal value priorities of economists [J] . Human Relations, 2005, 58 (10) : 1227-1252.
- [20] Hooft E V, Born M, Taris T, et al. Job search and the theory of planned behavior [J] . Journal of Vocational Behavior, 2004, 65 (3) : 366-390.
- [21] Huffman M L, Torres L. Job search methods: Consequences for gender-based earnings inequality [J] . Journal of Vocational Behavior, 2001, 58 (1) : 127-141.
- [22] Kanfer R, W C R, Kantrowitz T M. Job Search and Employment: A personality-Motiveational Analysis and Meta-Analytic Review [J] . Journal of Applied Psychology, 2001, 86 (5) : 837-855.
- [23] Lee H W, Yen K W. A study of the relationship between work values and career orientation of employed in the high technology industry [J] . Quality & Quantity, 2013, 47 (2) : 803-810.
- [24] Mau W C. Cultural differences in career decision-making styles and self-efficacy [J] . Journal of Vocational Behavior, 2000, 57 (3) : 365-378.
- [25] Polanyi M F, Cole D C, Beaton D E, et al. Upper limb work-related musculoskeletal disorders among newspaper employees: Cross-sectional survey results [J] . American Journal of Industrial Medicine, 1997, 32 (6) , 620-8.
- [26] Raag T. Influences of social expectations of gender, gender stereotypes, and situational constraints on children's toy choices [J] . Sex Roles, 1999, 41 (11/12) : 809-831.
- [27] Richards E W. Early employment situations and work role satisfaction among recent college graduates [J] . Journal of Vocational Behavior, 1984, 24 (3) : 305-318.
- [28] Saks A M, A B E. Effects of Individual and Job Search Behaviors on the Employment Status of Recent University Graduates [J] . Journal of Vocational Behavior, 1999, 54 (2) : 335-349.
- [29] Schwartz S H. A theory of cultural values and some implications for work [J] . Applied Psychology, 1999, 48 (1) : 23-47.
- [30] Seibert S E, Kraimer M L, Liden R C. A social capital theory of career success [J] . Academy of Management Journal, 2001, 44 (2) : 219-237.

- [31] Steffy B D, Shaw K N, Noe A W. Antecedents and consequences of job search behaviors [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 1989, 35 (3): 254-269.
- [32] Stubbart C I, Enz C A. Power and shared values in the corporate culture [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1986, 33 (2): 333.
- [33] Vansteenkiste M, Neyrinck B, Niemiec C P, et al. On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach [J]. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 2011, 80 (2): 251-277.
- [34] Zhang L. The relationship between work values and achievement motivation of students in teachers colleges [J]. *Youth Sciences*, 2010 (7): 121-122.
- [35] 暴占光, 张向葵. 自我决定认知动机理论研究概述 [J]. *东北师大学报 (哲学)*, 2005 (6): 141-146.
- [36] 蔡映辉. 我国不同性别大学生未来目标差异的实证研究 [J]. *高教探索*, 2011 (4): 124-128.
- [37] 陈浩, 李天然, 马华维. 当代大学生职业价值观现状研究 [J]. *心理学探新*, 2012, 32 (6): 553-559.
- [38] 陈静, 李卫东. 大学生职业价值观、自我效能和就业能力的关系研究 [J]. *高教探索*, 2011 (5): 106-110.
- [39] 冯旭, 鲁若愚, 彭蕾. 服务企业员工个人创新行为与工作动机、自我效能感关系研究 [J]. *研究与发展管理*, 2009, 21 (3): 42-49.
- [40] 桂勇, 陆德梅, 朱国宏. 社会网络、文化制度与求职行为: 嵌入问题 [J]. *复旦学报 (社会科学版)*, 2003 (3): 16-21.
- [41] 黄希庭, 郑涌. 当代中国青年价值观研究 [M]. 北京: 人民教育出版社, 2005.
- [42] 缴润凯, 刘立立, 孙蕾. 社会认知生涯理论中的学习经验及其影响因素 [J]. *东北师大学报 (哲学)*, 2016 (6): 245-253.
- [43] 金盛华, 李雪. 大学生职业价值观手段与目的 [J]. *心理学报*, 2005, 37 (5): 650-657.
- [44] 凌文轮, 方俐洛. 我国大学生的职业价值观研究 [J]. *心理学报*, 1999, 31 (3): 342-348.
- [45] 刘泽文, 宋照礼, 刘华山, 等. 计划行为理论在求职领域的应用与评价 [J]. *中国心理卫生杂志*, 2006, 2 (20): 118-120.
- [46] 刘泽文, 宋照礼, 刘华山. 求职行为的心理学研究 [J]. *心理科学进展*, 2006, 14 (4): 631-635.
- [47] 倪陈明, 马剑虹. 企业职工的工作价值观与组织行为关系分析 [J]. *人类工效学*, 2000, 6 (4): 24-28.
- [48] 彭永新, 龙立荣. 大学生职业决策自我效能测评的研究 [J]. *应用心理学*, 2001, 7 (2): 38-43.
- [49] 乔志宏, 王爽, 谢冰清, 等. 大学生就业能力的结构及其对就业结果的影响 [J]. *心理发展与教育*, 2011, 3 (27): 274-281.
- [50] 施铁如. 中学生性别心理差异的研究 [J]. *心理科学*, 1993 (1): 57-59.
- [51] 王艳, 王伟, 雷雳. 大学生职业价值观与就业能力职业决策自我效能的中介作用 [J]. *教育理论与实践*, 2016, 9 (36): 9-11.
- [52] 杨天亮, 辛斐, 雷旭. 人类大脑结构和功能的性别差异: 来自脑成像研究的证据 [J]. *心理科学进展*, 2015, 23 (4): 571-581.
- [53] 杨振波. 高校应届毕业生求职行为与社会支持的关系: 职业决策自我效能中介作用 [D]. 开封: 河南大学, 2012: 32-35.
- [54] 叶宝娟, 郑清, 陈昂, 等. 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 [J]. *中国临床心理学杂志*, 2016, 5 (24): 939-941.
- [55] 叶宝娟, 郑清, 刘林林, 等. 职业探索对大学生态度职行为的影响: 求职自我效能的中介作用与情绪

- 调节的调节作用 [J]. 心理发展与教育, 2016, 32 (6): 691-697.
- [56] 张德荣, 王仕琼. “90后”农民工职业技能培养与提升的路径研究 [J]. 广西青年干部学院学报, 2012, 22 (6): 69-70.
- [57] 张诗涵. 两种理论冲突下的求职自我效能与求职行为关系的纵向研究: 有调节的中介效应 [M]. 武汉: 华中师范大学, 2015: 12-14.
- [58] 人民网. 女性就业现状及行业与职业分布性别差异 [EB/OL]. [2022-11-10]. <http://acwf.people.com.cn/n/2013/0306/c99013-20688261.html>.
- [59] 中国教育在线. 史上“最难就业季”大学生就业形势分析 [EB/OL]. [2022-11-10]. <http://www.eol.cn/html/c/2016gxbys/index.shtml>.

The Mediating Role of Career Decision Making Self-efficacy between College Students' Work Values and Job Search Behavior and Its Gender Differences

Wang Xia Cao Shoulian

Naval University of Engineering, Wuhan

Abstract: This study used Work Values Scale, Career Decision Making Self-efficacy Questionnaire and Job Search Behavior Questionnaire to survey 594 collage students, and test the mediating role of career decision making self-efficacy on the relationship between work values related to prestige or self-development and job search behavior. The gender difference of the effect was also explored. The results showed the following: (1) The work values related to prestige, career decision making self-efficacy and job search behavior of male students were significantly higher than that of female students; (2) There was a significant positive correlation between any two of the work values related to prestige, work values related to self-development, self-efficacy of career decision-making and job search; (3) career decision making self-efficacy mediated the relationship between work values related to prestige and job search behavior, however, the mediation effect of career decision-making self-efficacy between work values related to self-development and job-seeking behavior is not significant; (4) There are gender differences in the role of career decision-making self-efficacy. In male group, career decision-making self-efficacy partially mediated the relationship between work values related to prestige and job-seeking behavior. However, in female group, career decision-making self-efficacy plays a fully mediating role between work values related to self-development and job-seeking behavior, while it plays a partial mediating role between work values related to prestige and job-seeking behavior.

Key words: Work values related to prestige; Work values related to self-development; Career decision making self-efficacy; Job search behavior; Gender difference