

# 职业决策自我效能感的内在积极影响

李楠<sup>1,2</sup> 康廷虎<sup>3</sup> 曹露元<sup>1</sup> 汤小倩<sup>1</sup>

1. 西北师范大学教育科学学院, 兰州;

2. 兰州大学资源环境学院, 兰州;

3. 西北师范大学心理学院, 兰州

**摘要** | 为了考察气质乐观、希望特质和归因类型等内在积极因素对职业决策自我效能感的影响及其作用机制, 采用生活倾向测验、成人希望量表、归因风格问卷和职业决策自我效能感量表, 对248名某一级学科在读博士、硕士和本科生进行调查。结果显示: 气质乐观与职业决策自我效能感存在显著正相关; 希望特质与职业决策自我效能感存在显著正相关; 气质乐观和希望特质互相中介作用于职业决策自我效能感; 归因类型与职业决策自我效能感之间不存在相关关系。积极心理因素中的气质乐观和希望特质与职业决策自我效能感之间存在显著相关关系, 并互相中介作用于职业决策自我效能感。

**关键词** | 职业决策自我效能感; 气质乐观; 希望特质; 归因类型

Copyright © 2024 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/>



近年来, 我国高校毕业生数量呈井喷式增长, 从2017年的795万人到2024年预计1187万人<sup>[1]</sup>, 增长了13倍, 而就业市场却没有相应地扩大, 供需矛盾导致就业形势严峻。稳定和促进高校毕业生就业是做好就业工作的重中之重。高校毕业生就业工作围绕国家需求、社会需求和学生需求, 研究就业形势, 提供就业信息, 搭建就业平台, 指导就业行动, 开展就业心理健康教育。职业决策自我效能感的提升, 是就业心理健康教育的重要部分。

职业决策自我效能感 (Career Decision-making Self-Efficacy) 是指一个人相信自己有能力完成与职业相关的任务<sup>[2]</sup>, 会影响到个体的职业选择、绩效和持久性、工作满意度、职业生涯满意度、工作幸福感、职业认同等, 与职业探索行为相关显著<sup>[3]</sup>, 是班杜拉 (Bandura) 所提出的自我效能理论在职业领域中的具体应用。职业决策自我效能感是“职业决策”和“自我效能感”两个概念的综合, 是自我效能感在职业领域的应用, 会影响到个体的职业选择、绩效和持久性、工作满意度、职业生涯满意度、工作幸福

基金项目: 高校毕业生就业协会重点研究项目“高校职业发展教育体系和机制研究”(课题编号: GJXY2021k005)。

通讯作者: 李楠, 西北师范大学教育科学学院教育博士在读, 兰州大学资源环境学院副教授, 研究方向: 学生发展与教育。

文章引用: 李楠, 康廷虎, 曹露元, 等. 职业决策自我效能感的内在积极影响 [J]. 中国心理学前沿, 2024, 6 (1): 73-80.

<https://doi.org/10.35534/pc.0601008>

感、职业认同等，与职业探索行为相关显著。职业决策自我效能感决定了人们对职业决策行为表现之结果的预期。职业决策自我效能感对高校学生职业探索、职业选择、决策能力、生涯发展等产生重要影响，了解高校学生职业决策自我效能感的内在影响因素及发展特点，将为高校毕业生就业指导工作提供支持，通过提升大学生内在积极因素，促进其职业决策自我效能感的发展，从而缓解慢就业、缓就业的现状，进一步提升毕业生就业质量。1983年，泰勒（Taylor）和贝茨（Betz）参考借鉴班杜拉（Bandura）的自我效能感测量<sup>[4]</sup>，对职业决策自我效能感包括的能力进行了划分，对测量职业决策自我效能感的量表进行了编制，主要测量个体在职业决策时对自己五种能力的信心程度。对应这五种能力，量表包括5个维度，分别是自我评价、信息收集、目标筛选、职业规划和问题解决，每个维度都有10个题目，采用李克特五点计分法进行评分，从“完全没有信心”到“完全有信心”，对个体的职业决策自我效能感的高低进行评判。我国学者引进国外的量表并对量表进行本土化研究。从国内学者编制量表测量的内容看，各个研究之间并没有实质性区别，自我评价、信息收集与问题解决是以往文献都关注的三个维度，而所谓的区别主要体现在依据所需，增加一些维度或者对现有特定维度加以合并或拆分。

在前因变量方面，以往研究分别探讨了个体因素、情境因素等对职业决策自我效能感的影响，较多关注了大学生、教师、护士、农民等群体。而行为的产生一般是个体和情境因素交互作用的结果，因此在研究职业决策自我效能感时，应同时考虑到个体因素和情境因素的影响。个体的文化差异、成长经历差异、性别差异和行为差异等都会影响其职业决策自我效能感。人格<sup>[5]</sup>、自尊<sup>[6]</sup>、内在动机<sup>[7]</sup>、职业准备<sup>[8]</sup>等内部因素对职业决策自我效能感存在影响。家庭环境<sup>[9]</sup>、社会支持<sup>[10]</sup>、实习满意度<sup>[11]</sup>、文化适应<sup>[12]</sup>是职业决策自我效能感的有效预测变量。实习实训是增强大学生职业决策自我效能感的直接路径。个体自身特质因素还有可能在外部环境因素与自我效能感之间起到中介作用，因此有必要将内外两方面因素结合起来研究职业决策自我效能感。

职业决策自我效能感在预测与职业相关的行为方面非常有用。职业决策自我效能感与个人对完成职业决策任务的自信程度有关，在个人素质、社会支持、职业成熟度与择业焦虑之间起着中介作用。其干预措施为归因训练、课程教学、团体训练、计算机职业指导系统等。职业决策自我效能感属于较难改变的人格特质，还是随着年龄增长、技能增长和学业发展而发展的特质，目前学界尚无定论。关于职业决策自我效能感作为自变量、因变量及中介作用的研究较多，但对于如何更有效地促进职业决策自我效能感发展，目前研究尚较少，在学校教育中，除了实习实训、学业促进等方式，还有什么方式方法可以促进职业决策自我效能感的发展，也仍需进一步研究。

本研究中的个体内在积极因素包括气质乐观、归因风格、希望特质。乐观是积极心理学领域的重要概念之一。《牛津大辞典》将乐观定义为“相信事情会向好的方向发展，并有积极的结果”。气质乐观理论认为，只要个体预期最后的行为结果是成功的，是可以实现的，那么个体就会付出努力去克服困难。归因理论认为，人们不断在试图确定事件的原因。按内部—外部、稳定—不稳定、普遍—特定三个评价维度，归因风格被分为两种：乐观解释风格和悲观解释风格。乐观归因风格表现为将坏结果归因于外部的、不稳定的、特定的因素，将好结果归因于内部的、稳定的、普遍的因素；悲观归因风格表现为将好结果归因于外部的、不稳定的、特定的因素，将坏结果归因于内部的、稳定的、普遍的因素。希望是当代积极心理学研究的重要范畴之一，希望的定义大致分为两类，一类是将希望定义为情绪，另一类则将希望定义为主观认知。本文使用查尔斯·斯奈德教授提出的希望定义：“在成功的动因与途径交叉产生体验的基

础上,所形成的一种积极的动机状态。”希望包含三个成分,即目标、路径思维和动力思维。

## 1 方法

### 1.1 被试

选取某高校某一级学科下的本科四个年级、硕士三个年级和博士四个年级及延期毕业共 255 名学生作为调查对象,最终回收有效问卷 248 份,问卷的有效回收率为 97.25%。有效问卷中,男生 121 人(48.79%),女生 127 人(51.21%);本科一年及 73 人(29.44%),本科二年级 27 人(10.89%),本科三年级 27 人(10.89%),本科四年级 23 人(9.27%),硕士一年级 28 人(11.29%),硕士二年级 20 人(8.06%),硕士三年级和延期 24 人(9.68%),博士一年级 9 人(3.63%),博士二年级 6 人(2.42%),博士三年级及以上 11 人(4.43%);被试平均年龄 20 岁,年龄范围在 18 ~ 41 岁;汉族 221 人(89.11%),少数民族 27 人(10.89%);城市生源 91 人(36.69%),城镇生源 50 人(20.16%),农村生源 107 人(43.15%)。

### 1.2 工具

#### 1.2.1 职业决策自我效能感量表(CDMSE-SF, 25 个题目)

1983 年,泰勒和贝茨参考借鉴班杜拉自我效能感测量,对职业决策自我效能感包括的能力进行了划分,对测量职业决策自我效能的量表进行了编制,主要测量个体在职业决策时对自己五种能力的信心程度。对应这五种能力,量表包括 5 个维度,分别是自我评价、信息收集、目标筛选、职业规划和问题解决,每个维度都有 10 个题目,采用李克特五点计分法进行评分,从“完全没有信心”到“完全有信心”,对个体的职业决策自我效能感的高低进行评判。我国学者引进国外的量表并对量表进行本土化研究。从国内学者编制量表测量的内容看,各个研究之间并没有实质性区别,自我评价、信息收集与问题解决是以往文献都关注的三个维度,而所谓的区别主要体现在依据所需,增加一些维度或者对现有特定维度加以合并或拆分。

#### 1.2.2 生活倾向测验(LOT-R, 6 道题目)

沙伊尔和卡弗编制了生活倾向测量(LOT),并随后进行了修订,形成生活倾向测量修订版(LOT-R)。LOT-R 是一个简单的自我报告问卷,总问卷的分数越高,代表越乐观。该问卷的内部一致性系数为 0.76,4 周后的重测信度为 0.79。后续研究显示该问卷含有较好的方式、结构效度、聚合效度和区分度。

#### 1.2.3 归因风格问卷(ASQ, 36 道题目)

克里斯托夫·皮特森和他的同事们编制了归因风格问卷(ASQ)。ASQ 一共包含 36 道题目,采用李克特 7 点评分。问卷一共包含附上维度,每个维度包含 6 道题目。受测者在维度一、二、三的得分越高表示其越悲观,在维度四、五、六的得分越高,则其乐观归因水平越高。

#### 1.2.4 成人希望量表(AHS, 12 道题目)

成人希望量表由斯奈德等提出,一共包含 12 道题目,其中 4 道测量动力思维,4 道测量路径思维,其余 4 道为干扰题。被试按照李克特 4 点计分来评估题目描述内容与自己的实际情况的相符程度。探索性因子分析支持了 AHS 的双因素模型,总方差解释率为 53% ~ 63%。总量表、动力思维维度和路径思维维度的内

部一致性信度分别为 0.74 ~ 0.88, 0.70 ~ 0.84 和 0.63 ~ 0.86。3 周和 10 周的重测信度分别是 0.85 和 0.82。

### 1.3 统计方法

本研究使用 G.POWER 软件进行先验分析, SPSS 22.0 进行共同偏差检验、描述性统计分析和回归分析。

## 2 分析结果

### 2.1 样本量检验

使用 G.POWER 软件进行先验分析, *t* 检验, 保证得到效应在 0.5 (中) 的前提下, 设定  $\alpha = 0.05$  并且检验效能为 0.95 时, 需要至少有 208 个样本, 本研究被试数量为 248, 被试量足够。

### 2.2 描述统计分析和相关分析

描述统计分析和相关分析结果如表 1 所示。气质乐观、希望特质、职业决策自我效能感均呈两两显著正相关, 职业决策自我效能感与年级、培养类型呈显著正相关, 与年龄、生源地和单亲与否相关。气质乐观与性别显著相关, 与生源地和是否获得奖学金相关。希望特质与是否获得奖学金、培养类型、年级显著正相关。因此, 在此后的回归分析中将性别、年龄、生源地、单亲与否、获得奖学金、培养类型、年级作为控制变量。

表 1 职业决策自我效能感、气质乐观、希望特技和归因类型的相关分析

Table 1 Correlation analysis of career decision-making self-efficacy, optimistic temperament, hope stunts, and attribution types

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. 性别	—											
2. 民族	—	—										
3. 生源地	—	—	—									
4. 单亲与否	—	—	—	—								
5. 获得奖学金	—	—	—	—	—							
6. 培养类型	—	—	—	—	—	—						
7. 年级	—	—	—	—	—	—	—					
8. 年龄	—	—	—	—	—	—	—	—				
9. 气质乐观	0.17**	-0.09	-0.17*	0.12	-0.16*	0.20**	0.17**	-0.04	—			
10. 希望特质	-0.03	0.01	-0.02	0.11	-0.22**	0.21**	0.21**	-0.15	0.44**	—		
11. 归因类型	0.02	-0.02	-0.08	0.00	-0.00	-0.01	0.02	-0.09	-0.08	0.05	—	
12. CDMSE	-0.01	-0.08	-0.14*	0.14*	-0.09	0.18**	0.17**	-0.15*	0.46**	0.66**	0.03	—
M	1.51	1.11	2.06	1.96	1.45	1.50	4.44	22.05	20.95	33.18	79.35	89.38
SD	0.50	0.31	0.89	0.20	0.50	0.68	3.45	6.20	3.94	4.51	21.33	16.23

注: N=248, \* $p < 0.05$ ; \*\* $p < 0.01$ ; 性别为虚拟变量: 1=男, 2=女; 民族为虚拟变量, 1=汉族, 2=少数民族; 家庭所在地为虚拟变量: 1=城市, 2=城镇, 3=农村; 单亲与否为虚拟变量, 1=是, 2=否; 获得奖学金为虚拟变量, 1=是, 2=否; 培养类型为虚拟变量, 1=本科, 2=硕士, 3=博士。

### 2.3 气质乐观和希望特质对职业决策自我效能感的交互作用

为了探索气质乐观和希望特质如何作用于职业决策自我效能感，运用中介变量分析模型，将性别、生源地、单亲与否、获得奖学金情况、培养类型、年级、年龄作为控制变量，分别以气质乐观和希望特质为自变量和中介变量，职业决策自我效能感为因变量进行分析，对气质乐观和希望特质交互作用进行研究。结果如表2所示，气质乐观可以正向预测希望特质（ $R=0.49$ ， $t=7.12$ ， $p<0.001$ ），且对职业决策自我效能感的预测显著（ $R=0.71$ ， $t=3.67$ ， $p<0.001$ ），希望特质可以正向预测气质乐观（ $R=0.53$ ， $t=7.12$ ， $p<0.001$ ），且对职业决策自我效能感的预测显著（ $R=0.71$ ， $t=10.90$ ， $p<0.001$ ）。

表2 气质乐观和希望特质对职业决策自我效能感影响的交互作用

Table 2 The interactive effect of optimistic temperament and hopeful traits on career decision-making self-efficacy

效应	路径关系	效应值	95% 置信区间
直接效应	气质乐观→职业决策自我效能感	0.82***	[ 0.38, 1.25 ]
中介效应	气质乐观→希望特质→职业决策自我效能感	1.01***	[ 0.67, 1.37 ]
总效应		1.83***	[ 1.34, 2.32 ]
直接效应	希望特质→职业决策自我效能感	2.06***	[ 1.69, 2.43 ]
中介效应	希望特质→气质乐观→职业决策自我效能感	0.29***	[ 0.13, 0.49 ]
总效应		2.35***	[ 2.01, 2.70 ]

注：N=248，\*\*\* $p<0.001$ 。

采用海斯（Hayes，2013）提供的偏差校正的非参数百分位 Bootstrap 方法检验中介效应，重复抽样5000次分别计算95%的置信区间，若置信区间不含0值则表示有统计显著性。三条中介路径的效应值如表2所示：（1）希望特质在气质乐观和职业决策自我效能感之间的中介效应95%置信区间为[0.67, 1.37]，效应值为1.01，中介效应显著，气质乐观能够通过希望特质显著正向预测职业决策自我效能感。（2）气质乐观在希望特质和职业决策自我效能感之间的中介效应95%置信区间为[0.13, 0.49]，效应值为0.29，中介效应显著，希望特质能够通过气质乐观正向预测职业决策自我效能感。气质乐观和希望特质交互作用于职业决策自我效能感，显著预测职业决策自我效能感。

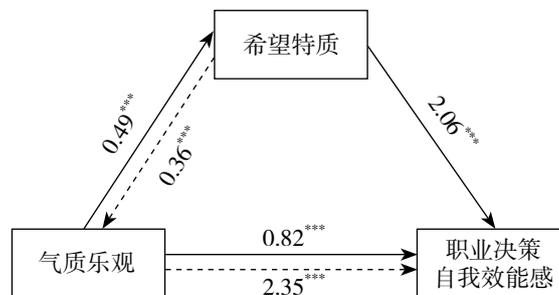


图1 气质乐观、希望特质与职业决策自我效能感交互作用

Figure 1 The interaction between optimistic temperament, hopeful traits, and career decision-making self-efficacy

### 3 讨论

回归模型显示气质乐观可正向预测职业决策自我效能感,即大学生越乐观,其职业决策自我效能感越高。气质乐观是对未来的总体的积极期待,乐观是一个与个体的未来定向密切相关的概念,是影响人的身心健康的重要因素<sup>[13]</sup>。乐观能够影响个体的身体健康、心理健康和成就等<sup>[14]</sup>,乐观能够带给个体诸多好处,如有利于提高身体健康,提高幸福感,促进成功等,乐观者倾向于选择积极重评策略<sup>[15]</sup>,究其原因可能是乐观者存在正性偏向,这一偏向主要体现在注意、知觉、记忆、解释风格、应对策略的选择、情绪、期待及动机方面<sup>[16]</sup>。高校关注学生心理健康,培养学生积极乐观的心理品质具有重要意义。在传统的心理健康教育当中,往往是发现问题之后再解决所发现的问题,没能够积极地培养学生乐观的学习态度与生活态度,不能激发学生积极主动的生活态度,这就导致许多时候,对学生的教育处于被动状态<sup>[17]</sup>。“邀请模式下的学习环境”使学习环境能够像磁铁一样将学习者吸引进来,让其在尊重、信任、乐观的学习氛围中感受到学习的价值和乐趣<sup>[18]</sup>。高校可通过培养学生乐观气质,提升职业决策自我效能感,进一步提升学生的就业质量。

相对于乐观,希望通常是主观幸福感和学业成绩更好的预测指标,原因在于希望不仅包含情感成分,还包含认知成分<sup>[19]</sup>。希望特质是调节大学生情绪的重要心理因素<sup>[20]</sup>。本研究回归模型显示希望特质可正向预测职业决策自我效能感,即大学生希望特质越高,其职业决策自我效能感越高。有研究表明,希望特质团体心理辅导可提升大学生希望特质水平,而且显著降低大学生考试焦虑水平<sup>[21]</sup>。希望干预能显著提升大学新生的学习适应水平<sup>[22]</sup>,未来,可探索希望特质干预对职业决策自我效能感的影响。

希望和乐观虽然在概念上存在重叠,但二者本质上是不同的概念。希望的概念核心是以目标为中心的动力思维和路径思维,乐观的概念核心是指向未来的积极预期。作为两种指向未来的积极预期,希望和乐观属于人格特质的范畴,共同成分是对目标的信念,二者的差异性在于对未来预期的方式和对预期事件的个人控制。本研究表明,气质乐观、希望特质交互作用于职业决策自我效能感,并互为中介影响职业决策自我效能感。在高校心理健康教育和就业教育工作中,可通过提升气质乐观和希望特质水平,进一步提升职业决策自我效能感,从而提升学生就业满意度。

本研究对大学生气质乐观、希望特质、归因类型等积极因素与职业决策自我效能感的关系进行了探索,气质乐观和希望特质均可显著正向预测大学生职业决策自我效能感,并互为中介作用于职业决策自我效能感,归因类型预测职业决策自我效能感作用不显著。本研究提出培养大学生乐观气质,提升其希望特质,有助于提升职业决策自我效能感,从而促进就业成功,提升就业质量。有研究表明大学生的自我认知、对客观环境的认知、求职信心、求职意志力、职业规划意识<sup>[23]</sup>、未来时间洞察力、领悟社会支持、自尊<sup>[24]</sup>等方面都会影响职业决策自我效能感,本研究进一步扩充了职业决策自我效能感的影响因子,从积极心理学的视角探索就业质量提升。

本研究以某一级学科的博士、硕士、本科在读学生为研究对象,避免了学科对学生职业决策自我效能感的影响,但其他一级学科的在读学生是否有相同特点,须进一步研究。培养类型和年级均与气质乐观、希望特质和职业决策自我效能感显著正相关,但随着培养阶段的变化、年级的增长,学生的气质乐观、希望特质和职业决策自我效能感是如何变化的,有待进一步研究。

## 参考文献

- [1] 中华人民共和国教育部2022年全国教育事业发展统计公报 [EB/OL]. [2024-01-26]. [http://www.moe.gov.cn/jyb\\_sjzl/sjzl\\_fztjgb/202307/t20230705\\_1067278.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_fztjgb/202307/t20230705_1067278.html).
- [2] Chen S, Xue Y, Chen H, et al. Making a commitment to your future: Investigating the effect of career exploration and career decision-making self-efficacy on the relationship between career concern and career commitment [J]. *Sustainability*, 2021, 13 (22): 12816.
- [3] Makki B I, Feng F, Muhammad A W, et al. Work readiness, decision-making self-efficacy, and career exploration among engineering students: A two-step framework [J]. *Mathematical Problems in Engineering*, 2023, 2 (8): 8166825.
- [4] Taylor K M, Betz N E. Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision [J]. *J. Vocat. Behav.* 1983 (22): 4, 63-81.
- [5] Wu S, Zhang K, Zhou S, et al. Personality and career decision-making self-efficacy of students from poor rural areas in china [J]. *Social Behavior and Personality*, 2020, 48 (5): 1-18.
- [6] Pignault A, Rastoder M, Houssemand C. The relationship between self-esteem, self-efficacy, and career decision-making difficulties: Psychological flourishing as a mediator [J]. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 2023, 13 (9): 1553.
- [7] Kim J, Min Y D. The effects of motivation, career decision-making self-efficacy, and self-regulation on learning engagement of junior college students [J]. *Journal of College Student Development*, 2022, 63 (4): 432-448.
- [8] Lee S, Jung J, Baek S, et al. The relationship between career decision-making self-efficacy, career preparation behaviour and career decision difficulties among south korean college students [J]. *Sustainability*, 2022, 14 (21): 4, 14384.
- [9] Koçak O, Ak N, Sezer S E, et al. The role of family influence and academic satisfaction on career decision-making self-efficacy and happiness [J]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2021, 18 (11): 9, 5919.
- [10] Angeline J, Rathnasabapathy M. Influence of perceived social support on career decision-making self efficacy among undergraduate students [J]. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 2021, 12 (7): 1824-1829.
- [11] Chung-Jen W. Should I stay or should I go? linking career decision-making self-efficacy to intention to stay in the hospitality industry based on internship experience [J]. *Sustainability*, 2021, 13 (19): 10571.
- [12] Suh H N, Flores L Y. Role of perfectionism in the career decision self-efficacy and outcome expectations of asian american college students [J]. *Asian American Journal of Psychology*, 2023, 14 (3): 274-283.
- [13] 温娟娟, 郑雪, 张灵. 国外乐观研究述评 [J]. *心理科学进展*, 2007, 15 (1): 129-133.
- [14] 袁莉敏, 张宏宇, 李健. 乐观研究述评 [J]. *中国特殊教育*, 2006 (8): 5.
- [15] 王军妮, 王勇慧. 乐观程度对情绪调节策略选择的影响 [J]. *中国临床心理学杂志*, 2023, 31 (1): 4.
- [16] 郝亚楠, 宋勃东, 王岩, 等. 气质性乐观的正性偏向及其神经生理研究证据 [J]. *心理科学进展*, 2016 (6): 12.
- [17] 蔡蔓宇. 积极心理学背景下大学生心理教育模式探究 [J]. *教育研究*, 2022, 5 (2): 48-50.

- [18] 张进宝. 跨界邀请学习: 一种社会性学习新方式 [J]. 现代远程教育研究, 2022, 34 (1): 8.
- [19] 肖倩, 吕厚超, 华生旭. 希望和乐观——两种未来指向的积极预期 [J]. 心理科学, 2013, 36 (6): 6.
- [20] 陈海贤, 陈洁. 贫困大学生希望特质, 应对方式与情绪的结构方程模型研究 [J]. 中国临床心理学杂志, 2008, 16 (4): 3.
- [21] 李永慧. 希望特质团体心理辅导对大学生考试焦虑干预效果研究 [J]. 中国临床心理学杂志, 2019, 27 (1): 5.
- [22] 何瑾, 樊富珉, 程化琴, 等. 希望干预改善大学新生学习适应的效果 [J]. 中国临床心理学杂志, 2015, 23 (4): 6.
- [23] 杨晓丽. 大学生的职业决策自我效能感培育研究——以上海健康医学院为例 [J]. 卫生职业教育, 2022, 40 (2): 27-28.
- [24] 徐碧波, 陈晓云, 王嘉莹, 等. 未来时间洞察力与大学生职业决策自我效能感的关系: 领悟社会支持与自尊的链式中介 [J]. 心理学探新, 2021, 41 (3): 7.

## The Intrinsic Positive Impact of Career Decision-making Self-efficacy

Li Nan<sup>1,2</sup> Kang Tinghu<sup>3</sup> Cao Luyuan<sup>1</sup> Tang Xiaoqian<sup>1</sup>

1. School of Educational, Northwest Normal University, Lanzhou;

2. School of Resources and Environment, Lanzhou University, Lanzhou;

3. School of Psychology, Northwest Normal University, Lanzhou

**Abstract:** The study objective is to investigate the impact and mechanism of intrinsic positive factors such as optimistic temperament, hopeful traits, and attribution types on career decision-making self-efficacy. A survey was conducted on 248 doctoral, master's, and undergraduate students in a certain level of discipline using a life orientation test, adult hope scale, attribution style questionnaire, and career decision-making self-efficacy scale. Result: There is a significant positive correlation between optimistic temperament and career decision-making self-efficacy; There is a significant positive correlation between hope traits and career decision-making self-efficacy; The mediating effect of optimistic temperament and hopeful traits on career decision-making self-efficacy; There is no correlation between attribution types and career decision-making self-efficacy. There is a significant correlation between optimistic temperament and hopeful traits in positive psychological factors and career decision-making self-efficacy, and they mediate each other in career decision-making self-efficacy.

**Key words:** Career decision-making self-efficacy; Optimistic temperament; Hopeful traits; Attribution types