中国心理学前沿
2025 年 5 月第 7 卷第 5 期

大学生人格特质对职业决策自我效能感的影响：优绩主义的调节作用

李晨曦

曲阜师范大学心理学院，曲阜

摘　要 | 为探讨人格特质与大学生职业决策自我效能感的关系，及优绩主义在其中的调节作用，本研究采用优绩主义认同量表、职业决策自我效能感量表和中国版10项目大五人格量表对520名大学生进行了调查。结果显示：（1）外向性、宜人性、尽责性、情绪稳定性和开放性与大学生职业决策自我效能感呈显著正相关。（2）优绩主义在宜人性对大学生职业决策自我效能感的影响中起调节作用。研究结果表明，应该尊重人格特质的个体特异性，适当提升大学生的优绩主义水平，进而提高其职业决策自我效能感。

关键词 | 人格特质；优绩主义；职业决策自我效能感

Copyright © 2025 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/

1　引言

高校毕业生逐年增加，这是我国高等教育事业的进步，也是国民受教育水平和综合素质不断提升的标志，意味着我国正在迈向教育大国。但与此同时，毕业生就业问题渐显，千万应届生涌入劳动力市场，冲击本就严峻的就业市场，就业压力加剧。据统计，2025届全国普通高校毕业生规模预计达1222万人，同比增加43万人（教育部，2024）。习近平总书记在实地考察高校毕业生就业工作时曾指出：“中央十分关心民生工作，民生首先是就业，我们对高校毕业生就业问题特别关心。”

职业决策自我效能感（Career Decision-making Self-efficacy）指的是个体在职业决策过程中，对自己能力的一种综合评估和自信程度（Taylor & Betz，1983）。具体而言，它体现在个体在一系列职业选择活动中的信心，包括对自身准确的自我评价、职业信息的收集、职业目标的筛选、问题解决的技能以及职业规划等（Nam et al.，2011；Taylor & Betz，1983）。高效能感的个体能更准确地确定自己的职业定位，并设定更高的职业探索目标和任务（Gushue et al.，2006；Scott & Ciani，2008）。已有研究表明，职业决策自我效能感与就业能力呈显著正相关，是影响大学生就业能力及水平的核心要素（王艳 等，2016）。职业决策自我效能感较高的个体也会促使其在面临外部险象环生的就业环境时，以更好的状态来应对各种挑战（陈羽菲，2020）。此外，职业决策自我效能感可以显著预测个体对于职业决策的态度甚至是职业技能的水平，对个体的职业生涯探索和个体的职业潜能发挥都具有重要的作用和意义（Luzzo，1993）。由

基金项目：山东省大学生创新训练计划项目“优绩主义视角下大学生人格特质对择业决策的影响机制研究”（S202310446035）。
作者简介：李晨曦，曲阜师范大学心理学院，研究方向：社会心理。
文章引用：李晨曦. (2025). 大学生人格特质对职业决策自我效能感的影响: 优绩主义的调节作用. *中国心理学前沿, 7*(5), 630-636.
https://doi.org/10.35534/pc.0705100

此可见，大学生的职业决策自我效能感水平如何以及怎样提高大学生的职业决策能力已成为重要议题（李宁，2023）。

人格特质指个体相对稳定的认知、情感和行为模式（Steel et al.，2008），是个体在长期社会生活中形成的稳定的不易改变的心理特征，它能够影响个人的行为和思考方式（赵延昇，周静静，2014）。在人格特质的多种理论模型中，大五人格是最被广泛认可的（王孟成 等，2011），其既能够宏观区分个体差异，又能在微观上细化个体内差异的性格维度组成（Oliver et al.，2008）。经过几十年的反复论证，麦克雷和科斯塔（McCrae & Costa，1997）最终确定人格的五因素为：外倾性（Extraversion）、神经质（Neuroticism）（一些文献使用其对立面情绪稳定性代替该因子）、开放性（Openness）、宜人性（Agreeableness）和责任心（Conscientiousness）。上述“大五”人格分类不仅适用于西方，也可以有效地解释华人的人格特征（张雨青 等，1995）。现阶段学术界关于职业决策自我效能感与人格特质的研究结果较为有限，但仍有相关研究成果显示，大学生的职业决策自我效能感与人格特质有着极大的关系，其中商佳音（2009）的研究发现，主动性人格显著预测其职业决策自我效能感，而李莉和马剑虹（2003）针对职业决策自我效能感的归因研究也发现，大五人格所有维度均与职业决策自我效能感呈现显著相关。师范院校学生的职业决策自我效能感与人格特质中内外向特质呈显著的负相关，与神经质特质因素呈显著正相关（李宁，2023）。蒋琳茜（2021）研究发现高中生的职业决策自我效能感和主动性人格存在明显的相关性，而且关系方向相同。绍布和托卡尔（Schaub & Tokar，2005）的研究结果表明，人格与职业决策自我效能感之间显著相关，可以通过人格测试来预测职业决策自我效能感。据此，本研究提出假设1：大学生的大五人格各维度对于职业决策自我效能感有一定的预测作用。

优绩主义（Meritocracy）是认为社会应当依据个人的才能、成就来分配财富、资源、荣誉等的一种理念（Daniel，2017），可以用“能力+努力=成功”这一公式简单表达（刘铖 等，2024）。最初，优绩主义作为一种负面词汇出现，其批判者认为优绩主义将造成新的社会两极分化（朱慧玲，2022）。然而，在现代化的发展中，随着新自由主义与优绩主义的结合，优绩主义焕发出全新的生命力（曹勇国，张亚平，2024），其所秉持的正义观念与突出的效率推动力成为现代社会运行的重要基础（赵亚婷，2024）。有研究发现公正世界信念会对大学生的职业自我效能感起作用（Wang & Francisco，2024），而不平等程度往往和人们的优绩主义信念“齐头并进”（Mijs & Mike，2020；Mijs，2021），优绩主义之所以能够在现代社会大行其道，是因为它契合了人们对社会正义的追求，认为“择优录取”及“能者多得”是理所当然的公平原则（赵亚婷，2024）。因此，优绩主义可能对大学生的职业决策自我效能感有预测作用。当前关于优绩主义与人格特质的研究较少，优绩是不同个体自由且自主的个性化发展的结果。但从现有的优绩主义与绩效的研究以及绩效与择业决策的关系的研究中可知，对于优绩主义不同方面的界定，应采取更为科学合理的理解方式，从而更好地分析于人格特质对择业决策自我效能感的影响所起到的积极作用。据此，本研究提出假设2：优绩主义在人格特质与职业决策自我效能感的关系中起调节作用。

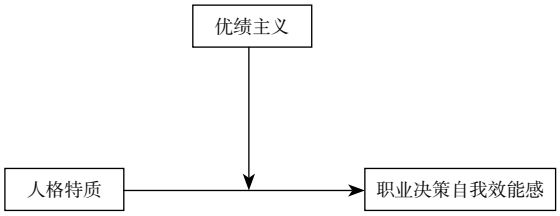

图 1　调节作用模型
Figure 1　The moderation model

2　对象与方法

2.1　对象

本研究采用随机抽样法从全国范围内选取大学生作为研究对象，对其进行问卷施测，共回收问卷631份，根据测谎题和作答时间剔除无效问卷后，保留有效问卷520份。其中男性144名，女性376名。从家庭年均收入水平来看，5万元以下81名，5~10万元为204名，10~15万元范围内为157名，15万元以上78名。平均年龄21.28岁，标准差1.62。

2.2　工具

2.2.1　中国版 10 项目大五人格量表

本研究采用高斯林等人（Gosling et al.，2003）编制，国内学者（李金德，2013）翻译并修订的中国版10项目大五人格量表（TIPI-C）。该量表共10道题，分为外向性、宜人性、尽责性、情绪稳定性、开放性五个维度，每个维度各2道题，采用7点评分，从“绝对不同意”到“绝对同意”，其中5题为反向计分。本研究中，TIPI-C的5个分量表E、A、C、ES和O的Cronbach's α 系数分别为0.67、0.60、0.64、0.62和0.64。

2.2.2　优绩主义认同量表

本研究采用王鹏等人（Wang et al.，2024）构建的优绩主义认同量表。该量表共3道题，分为优绩主义、非优绩主义两个维度，其中优绩主义2题，非优绩主义1题，采用5点评分，从“十分不同意”到“十分同意”，用优绩主义两个题项的平均得分减去关于非优绩主义的题项的得分，得分越高，优绩主义水平越强。

https://doi.org/10.35534/pc.0705100

2.2.3 职业决策自我效能感量表

本研究采用彭永新和龙立荣两位学者于2001年开发的职业决策自我效能量表（CDMSES）。该量表共39道题，分为自我评价、信息收集、确定目标、制定规划、解决问题五个维度，采用5点计分，所有条目均采用正向计分，分值越高，表明其职业决策自我效能感越高（彭永新，龙立荣，2001）。本研究中，CDMSES的五个维度的Cronbach's α 系数分别为0.91、0.92、0.91、0.94和0.92。

2.3 统计方法

本研究采用SPSS 23.0进行分析，包括描述性统计分析，Pearson相关分析和调节效应分析等。

由于本次研究数据均采用问卷调查法获得，可能存在共同方法偏差。根据相关研究建议（周浩，龙立荣，2004）进行Harman单因素检验。结果显示：特征根大于1的因子共有8个，第一个因子的解释方差百分比为33.57%，低于40%的标准，表明本研究不存在严重的共同方法偏差。

3 结果

3.1 描述性统计和相关分析

各变量的描述性统计结果和相关分析结果如表1所示。相关分析显示性别（r=–0.25，p<0.01）、家庭收入水平（r=0.20，p<0.01）、优绩主义（r=0.35，p<0.01）、与大学生职业决策自我效能感呈显著的相关关系，外向性（r=0.40，p<0.01）、宜人性（r=0.19，p<0.01）、尽责性（r=0.49，p<0.01）、情绪稳定性（r=0.46，p<0.01）、开放性（r=0.49，p<0.01）也与大学生职业决策自我效能感呈不同程度的显著正相关。另外，家庭收入水平（r=0.11，p<0.01）、外向性（r=0.24，p<0.01）、宜人性（r=0.17，p<0.01）、尽责性（r=0.30，p<0.01）、情绪稳定性（r=0.32，p<0.01）和开放性（r=0.30，p<0.01）与优绩主义呈显著正相关。该结果说明了大学生的各项人格特质与大学生职业决策自我效能感和优绩主义之间的密切关系。

表 1 各变量的描述性统计和相关分析（N=520）

Table 1 Descriptive statistics and correlation analysis among variables (N=520)

	M±SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 性别	1.72±0.45								
2. 家庭收入水平	2.25±0.93	0.02							
3. 外向性	7.87±3.04	–0.20**	0.20**						
4. 宜人性	10.06±1.94	0.05	0.11*	0.12**					
5. 尽责性	8.93±2.53	–0.17**	0.15**	0.35**	0.38**				
6. 情绪稳定性	8.65±2.42	–0.16**	0.14**	0.37**	0.41**	0.55**			
7. 开放性	8.83±2.59	–0.14**	0.20**	0.51**	0.21**	0.44**	0.40**		
8. 优绩主义	–0.10±1.17	–0.15**	0.11*	0.24**	0.17**	0.30**	0.32**	0.30**	
9. 职业决策自我效能感	137.68±24.65	–0.25**	0.20**	0.40**	0.19**	0.49**	0.46**	0.49**	0.35**

注：*p<0.05，**p<0.01，*** p<0.001，下同。

3.2 优绩主义的调节效应检验

根据温忠麟等人（2005）提出的调节模型检验方法，本研究采用了海夫斯（Haves）开发的SPSS宏程序PROCESS 3.3的Model 1，考察优绩主义在大五人格与大学生职业决策自我效能感的调节作用。如表2所示，调节效应分析显示，控制主效应后，仅人格特质中的宜人性与优绩主义的交互作用显著，而大学生职业决策自我效能感在外向性、尽责性、情绪稳定性、开放性方面与优绩主义的调节效应均不显著。

为进一步检验优绩主义作为调节变量对结果变量的影响，本研究将人格特质和优绩主义的得分高（+1SD）、中（Mean）、低（–1SD）分为三组，考察其影响作用。简单斜率分析表明，如图2所示，当大学生优绩主义水平较低时，宜人性对大学生职业决策自我效能感的预测作用不显著；当大学生优绩主义水平中等时，宜人性对大学生职业决策自我效能感的预测作用显著；当大学生优绩主义水平较高时，宜人性对大学生职业决策自我效能感的预测作用显著。

表 2 大学生职业决策自我效能感、大五人格、优绩主义的调节效应分析

Table 2 Analysis of the moderating effects of meritocracy on the relationship between big five personality traits and career decision-making self-efficacy among college students

	自变量	因变量（大学生职业决策自我效能感）		
调节模型		β	SE	t
	性别	–0.16	2.15	–4.19**
	家庭收入水平	0.12	1.03	2.00**

续表

	自变量	因变量（大学生职业决策自我效能感）		
M1	外向性	0.28	0.33	6.97***
	优绩主义	0.24	0.84	6.13***
	外向性 × 优绩主义	0.01	0.23	0.13
			R^2=0.01	
	性别	–0.22	2.24	–5.45***
	家庭收入水平	0.16	1.05	3.01**
M2	宜人性	0.14	0.51	3.42**
	优绩主义	0.26	0.86	6.41***
	宜人性 × 优绩主义	0.07	0.41	1.97*
			R^2=0.01	
	性别	–0.16	2.04	–4.42***
	家庭收入水平	0.12	0.99	3.28**
M3	尽责性	0.38	0.38	9.95***
	优绩主义	0.19	0.81	5.03***
	尽责性 × 优绩主义	0.01	0.28	0.38
			R^2=0.00	
	性别	–0.17	2.08	–4.53***
	家庭收入水平	0.12	1.00	3.31***
M4	情绪稳定性	0.35	0.40	8.80***
	优绩主义	0.20	0.83	4.46***
	情绪稳定性 × 优绩主义	0.02	0.30	0.44
			R^2=0.00	
	性别	–0.17	2.05	–4.76***
	家庭收入水平	0.10	0.99	2.67
M5	开放性	0.38	0.37	9.68***
	优绩主义	0.19	0.82	4.97***
	开放性 × 优绩主义	0.03	0.26	1.01
			R^2=0.01	

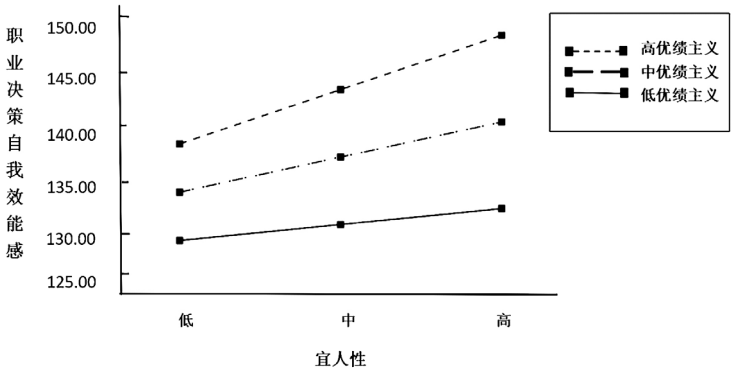

图 2　优绩主义与大五人格对大学生职业决策自我效能感的交互作用

Figure 2　The interaction effects of meritocracy and big five personality traits on career decision-making self-efficacy in college students

4　讨论

本研究发现大学生的人格特质对职业决策自我效能感具有显著的预测作用。外向性、宜人性、尽责性、情绪稳定性、开放性均能显著正向预测大学生的职业决策自我效能感。这与自我决定论（Self–determination

Theory）中的基本心理需要理论相契合，即不同个体虽有多样的理念和追求，但都有让自身意志得以实现和发展的共同需求，这也是人类的基本心理需要。职业决策自我效能感较高的大学生，很可能具备高外向性、高宜人性、高责任感、高情绪稳定性和高开放性等人格特质。高外向性的个体社会适应能力更强，宜人性越高的个体更关心他人，高尽责性的个体社会责任感更强，高情绪稳定性的个体缓解压力能力更强，高开放性的个体倾向于享受探索和发现，这会使其更加有自信和把握去选择理想的职业（McAdams，2009），这无疑会提高其职业决策自我效能感。同时也表明人格特质得分越高，即越偏向积极人格，职业决策自我效能感越高（曲可佳 等，2015）。本研究结果进一步为人格特质与大学生职业决策自我效能感的研究提供了实证支持，再次印证了大五人格的五个维度均能预测职业决策自我效能感（邢强，马瑛琪，2009）。

本研究发现优绩主义对大学生职业决策自我效能感也具有显著的预测作用，即优绩主义水平越高，大学生职业决策自我效能感越高。个体的内在成就动机与职业决策自我效能感关系密切，成就动机高的个体往往具有勇于行动的特质（仲懿，陈骁，2017），会设定与能力相关的目标并尽最大努力去实现（Wahid et al.，2023），优绩主义强调经济和社会的报酬与奖赏应依据个人的努力程度和才能来决定（冯婷，2023）。

此外，本研究还发现优绩主义在人格特质与大学生职业决策自我效能感之间起调节作用，优绩主义以理想形式表达了正义的社会应遵循任人唯贤准则（吴刚，韩芳，2022），且结果分配应基于才能和努力，而非先天出身，在一定程度上体现了个人“道德应得”的正义性（曹辉，郑伊贝，2024）。因此，在大学生人格特质与职业决策自我效能感之间的关系中，可以通过适当提高优绩主义水平，增加大学生的职业决策自我效能感。随着现代教育的普及，优绩主义这种价值观念已被嵌入教育结构中，唤起了学生的奋斗激情和对成功的渴望（赵亚婷，2024），这种内部因素决定职业决策，在其影响下的个体，会以积极的态度迎接其职业未来，会认真负责地收集各种与职业决策相关联的信息（Taylor & Betz，1893），对完成各项职业决策任务会更有信心成功，并做出有效的职业决策。

本研究也存在一定局限性。首先，作为横断研究，无法对人格特质和大学生职业效能感的关系进行因果推断。其次，本研究仅关注了优绩主义在人格特质与大学生职业决策自我效能感关系中的作用，可能存在其他潜在影响因素未涉及。未来可以结合实验法或纵向追踪，使研究过程更准确，更能反映不同时间节点的联系程度，进而深入探究三者的发展特点及作用机制。此外，也可从其他理论或现实角度出发，探讨更多中介调节因素。

综上所述，本研究发现人格特质对大学生职业决策自我效能感具有显著预测作用，此过程受到优绩主义调节。在对大学生进行职业心理辅导及生涯咨询过程中，必须要充分考虑人格特质对职业决策自我效能感的影响，将人格特质作为提升大学生职业决策自我效能感提升的突破点，帮助学生塑造积极健康的人格品质，同时适当提升其优绩主义水平，这有助于学生发现与挖掘自身能力，努力创造和把握展示自我的机会，培养积极向上的职业态度，增强自信心，有效促进职业发展。

参考文献

[1] 教育部. (2024, November 14). 2025届高校毕业生预计规模1222万人, 2025-05-30取自http://www.news.cn/politics/20241114/96c6a93efd8546288e41f37fe8ae9c24/c.html

[2] Taylor, K. M. & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, (22), 63-81.

[3] Nam, S. K., Yang, E., Lee, S. M., Lee, S. H., & Seol, H. (2011). A psychometric evaluation of the career decision self-efficacy scale with Korean students: A rasch model approach. *Journal of Career Development, 38*(2),147-166.

[4] Gushue, G. V., Clarke, C. P., & Pantzer, K. M. (2006). Self-efficacy, perceptions of barriers, vocational identity, and the career exploration behavior of Latino/a high school students. *The Career Development Quarterly, 54*(4). 307-317.

[5] Scott, A. B., & Ciani, K. D. (2008) . Effects of an undergraduate career class on men's and women's career decision-making self-efficacy and vocational identity. *Journal of Career Development, 34*(3), 263-285.

[6] 王艳, 王伟, 雷雳. (2016). 大学生职业价值观与就业能力：职业决策自我效能感的中介作用. *教育理论与实践, 36*(9), 9-11.

[7] 陈羽菲. (2020). *心理弹性对职业决策自我效能感的预测：学习经验的中介作用*. 华东师范大学.

[8] Luzzo, D. A. (1993). Value of career-decision-making self-efficacy in predicting career-decision-making attitudes and skills. *Journal of Counseling Psychology, 40*(2), 194-199.

[9] 李宁. (2023). 师范类大学生职业决策自我效能感与社会支持、人格特质的关系研究. *福建开放大学学报,* (3), 46-49.

[10] Steel, P., Schmidt, J., & Shultz, J.(2008). Refining the relationship between personality and subjective well-being. *Psychological Bulletin,134*(1), 138.

[11] 赵延昇, 周静静. (2014). 90后大学生人格特质与创业意向关系研究：以自我认同感为调节变量. *华南理工大学学报(社会科学版)*, (1), 116-124.

[12] 王孟成, 戴晓阳, 姚树桥. (2011). 中国大五人格问卷的

初步编制Ⅲ：简式版的制定及信效度检验. *中国临床心理学杂志, 19*(4), 454–457.

[13] Oliver, P. J., Laura, P. N., & Christopher, J. S. (2008). Paradigm shift to the inte–grative big five trait taxonomy: History, measurement, and conceptual issues. *Handbook of Personality: Theory and Research*,114–158.

[14] McCrae, R.R., & Costa, P.T. (1997). Personality Trait Structure as a Human Universal. *American Psychologist*, (52),509–516.

[15] 张雨青, 林薇, 陈仲庚. (1995). 家长对子女人格特点的自由描述：中国儿童样本对“大五”人格结构的验证. *心理学报, 27*(3), 281–287.

[16] 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)* , (3), 548–554.

[17] 李莉, 马剑虹. (2003). 大学生职业决策自我效能及其归因研究. *应用心理学, 9*(4), 3–6.

[18] 蒋琳茜. (2021). *高中生主动性人格对学习倦怠的影响：职业决策自我效能感的中介作用*. 湖南师范大学.

[19] Schaub, M., & Tokar, D. M. (2005). The role of personality and learning experiences insocial cognitive career theory. *Journal of Vocational Behavior, 66*(2), 304–325.

[20] Daniel, B. (2017). The China model: political meritocracy and the limits of democracy. *International Journal of Philosophical Studies, 53*(3), 53–1492.

[21] 刘铖, 余秀兰, 云如先. (2024). 优绩主义陷阱的本土检视：从“上下有别”到“先赋应得”. *社会, 44*(4), 26–56.

[22] 朱慧玲. (2022). 优绩主义的吸引力与黑暗面——评桑德尔的《精英的傲慢》. *哲学分析, 13*(5), 184–195.

[23] 曹永国, 张亚平. (2022). 大学优绩主义的审思及超越. *高等教育研究, 43*(3), 1–14.

[24] 赵亚婷. (2024). 教育优绩主义的审思与超越. *大学教育科学*, (5), 90–97.

[25] Wang, P., & Francisco, O. (2024). Where do opportunity beliefs come from? Implications of intergenerational social mobility for beliefs about the distribution system in China. *Research In Social Stratification And Mobility*, 89.

[26] Miis, J. B., & Mike, S. (2020). Meritocracy, elitism and inequality. *The Political Quarterly, 91*(2), 397–404.

[27] Mijs, J. B. (2021). The paradox of inequality: income inequality and belief in meritocracy go hand in hand. *Socio–Economic Review, 19*(1), 7–35.

[28] Gosling, D. S., Rentfrow, J. P., & Swann, R. B. (2003). A very brief measure of the Big–Five personality domains. *Journal of Research in Personality, 37*(6), 504–528.

[29] 李金德. (2013). 中国版10项目大五人格量表(TIPI–C)的信效度检验. *中国健康心理学杂志, 21*(11), 1688–1692.

[30] 彭永新, 龙立荣. (2001). 大学生职业决策自我效能测评的研究. *应用心理学*, (2), 38–43.

[31] 周浩, 龙立荣. (2004). 共同方法偏差的统计检验与控制方法. *心理科学进展, 12*(6), 942–942.

[32] 温忠麟, 侯杰泰, 张雷. (2005). 调节效应与中介效应的比较和应用. *心理学报, 37*(2), 268–274.

[33] McAdams, D. P. (2009). The moral personality. In D. Narvaez & D. K. Lapsley (Eds.), *Personality, identity, and character: Explorations in moral psychology* (pp.11–29). New York: Cambridge University Press.

[34] 曲可佳, 鞠瑞华, 张清清. (2015). 大学生主动性人格、职业决策自我效能感与职业生涯探索的关系. *心理发展与教育, 31*(4), 445–450.

[35] 邢强, 马瑛琪. (2009). 大学本科生大五人格与择业效能感的关系研究. *山西财经大学学报(高等教育版),12*(2), 66–71.

[36] 仲懿, 陈骁. (2017). 高职生成就目标与职业决策自我效能感之间的关系：社会支持的调节作用. *中国职业技术教育*, (27), 77–81.

[37] Wahid, N. A., Durrani, S. M., & Ambreen, S. (2023). Desire for power and achievement motivation: The covariance in competitive examinations' aspirants and bureaucrats of Pakistan. *Pakistan Languages and Humanities Review, 7*(3), 86–89.

[38] 冯婷. (2023). 优绩主义：价值、批判及其矫正. *探索与争鸣*, (10), 93–102+178–179.

[39] 吴刚, 韩芳. (2022). 从身份到优绩主义. *北京大学教育评论, 20*(4), 116–139+188.

[40] 曹辉, 郑伊贝. (2024). 教育优绩主义中过量的肯定性危机及其伦理重塑. *教育研究与实验*, (6), 32–42.

https://doi.org/10.35534/pc.0705100

The Impact of College Students' Personality Traits on Career Decision-making Self-efficacy: The Moderating Role of Meritocracy

Li Chenxi

School of Psychology, Qufu Normal University, Qufu

Abstract: To explore the relationship between personality traits and college students' career decision-making self-efficacy, as well as the moderating role of meritocracy in this relationship, this study administered the Meritocracy Identity Scale, Career Decision-Making Self-Efficacy Scale, and the Chinese version of the Ten-Item Big Five Inventory to 520 college students. The results showed that: (1) Extraversion, agreeableness, conscientiousness, emotional stability, and openness exhibited significantly positive correlations with career decision-making self-efficacy. (2) Meritocracy played a moderating role in the effect of agreeableness on career decision-making self-efficacy. These findings suggest that individual specificity of personality traits should be respected, and appropriately enhancing college students' meritocracy level could further improve their career decision-making self-efficacy.

Key words: Personality traits; Meritocracy; Career decision-making self-efficacy