

# 目标取向对大学生职业探索的影响研究 ——基于自我效能的中介效应

Research on the Impact of Goal Orientation on College Students' Career Exploration  
——The Mediating Effect Based on Self-Efficacy

丁佳艳

Jiayan Ding

华东理工大学

中国·上海 201424

East China University of Science and Technology,  
Shanghai, 201424, China

**【摘要】**本研究以大学本科生为被试,采用问卷调查的方法,研究了目标取向通过自我效能的中介作用对大学本科生职业探索的影响机制。研究发现:学习目标取向和证明目标取向对大学生的职业探索具有正向影响,这一影响过程中自我效能起着部分中介作用;而回避目标取向与大学生职业探索的关系不存在显著的关系,自我效能在两者之间也没有中介作用。学习目标取向对自我效能具有显著的正向影响,同时自我效能对大学生的职业探索也有正向影响。最后本研究还讨论了未来的研究启示与本研究的不足之处。

**【Abstract】**Taking the undergraduate students as the object, the paper researches the influence mechanism of goal orientation on the career exploration of undergraduate students through the mediating effect of self-efficacy by means of questionnaires. The study finds that learning goal orientation and target orientation have a positive impact on college students' career exploration, and self-efficacy plays a part of mediating role in the process, but there is no significant relationship between the avoidance goal orientation and the college students' career exploration, and self-efficacy has no intermediary role between them. Learning goal orientation has a significant positive impact on self-efficacy, and self-efficacy also has a positive impact on college students' career exploration. Finally, this study also discusses the implications of future research and the deficiencies of this research.

**【关键词】**目标取向;自我效能;职业探索

**【Keywords】**target orientation; self-efficacy; career exploration

**【DOI】**<http://dx.doi.org/10.26549/cjygl.v2i4.788>

## 1 引言

大学生的职业探索除了能够明确他们当前阶段的职业定位以外,还能够有效地预测他们今后的职业选择以及职业发展前景。所以,此研究希望通过提高他们的职业探索水平,能够帮助他们更易于适应今后的职业并且在职业发展方面取得更高的成就,具有非常重要的意义。已有研究证明,大学生对自己实现特定领域行为目标所需能力的信心或信念,即自我效能,会影响其进行职业探索<sup>[1]</sup>。有学者对职业探索与实习质量的关系<sup>[2]</sup>、职业探索与家庭教养方式的关系<sup>[3]</sup>、职业探索与大学生涯

适应力的关系<sup>[4]</sup>、职业探索与大学生主动性人格的关系<sup>[5]</sup>进行了研究。近年来,目标取向理论逐渐受到管理领域学者的重视,有研究表明,目标取向与员工的工作满意度和工作态度有关<sup>[6]</sup>。另有研究证明,目标取向会通过影响员工的知识共享,从而影响其创新行为<sup>[7]</sup>。本研究认为,大学生不同类型的目标取向模式会对职业探索的频率和态度产生不同的影响,进而影响其职业探索行为。因此,本研究以大学本科生为调研对象,探究目标取向、自我效能和职业探索三者的关系,试图识别出自我效能在目标取向与职业探索关系间的中介作用,以期为提高大学生的职业探索行为提供理论指导。

## 2 理论基础与研究假设

### 2.1 目标取向与职业探索

目标取向的概念起初是来自于 20 世纪 80 年代 Dweck 对小学生进行的一项研究<sup>[8]</sup>。随后,有学者对 Dweck 的目标取向理论进行了完善。论文采用 Vande Walle 提出的学习目标取向、证明目标取向和回避目标取向这三种目标取向模式<sup>[9]</sup>。职业探索是一种探索自我和外部环境的复杂心理过程,可以确保职业适应能力,并且在个人经常受到新角色挑战的过渡时期具有特殊意义<sup>[10]</sup>。

具有学习目标取向的个体关注个人能力的发展,乐于接受具有挑战性的目标,并通过努力工作以提高自身技能和能力,当遇到困难和障碍时也能够坚持并且寻找有效的解决策略。实证研究表明,学习目标取向与个体创新行为正相关<sup>[11]</sup>。个体创新意识在大学生职业探索过程中具有积极的影响。由于他们喜欢选择一些挑战自我的目标、在困难面前不退缩,因此,他们相较于其他人可能会更愿意进行职业探索行为。

具有证明目标取向的个体关注的是自己的表现能否超越别人以及向他人证明自己的能力。该取向既有其价值又有不利的方面。有实证研究表明,证明目标取向与努力、成就追求、自我效能感正相关<sup>[12]</sup>。此外,还有研究发现,具有证明目标取向的个体在他遭遇各种挫折以后,通常会表现出一些消极行为,从而对他后期的表现产生消极影响<sup>[13]</sup>。本研究认为,具有证明目标取向的个体乐于投入精力到能提升自我的活动中,所以会进行更多的职业探索。

具有回避目标取向的个体关注的是避免自己较差的任务表现以及暴露因为自己的能力不足而带来的负面评价。他们对于职业探索的失败往往会产生不安、挫败感,因而丧失原来的信心,结果是表现出更少的探索行为<sup>[14]</sup>。据此,本研究提出如下假设:

H1a:学习目标取向对大学生职业探索具有正向影响。

H1b:证明目标取向对大学生职业探索具有正向影响。

H1c:回避目标取向对大学生职业探索具有负向影响。

### 2.2 自我效能的中介作用

自我效能(self-efficacy),是“个体对其组织和实施达成特定目标所需行为过程的能力的信念”<sup>[15]</sup>。自我效能感更强的人更有可能对参与职业探索的结果产生积极的期望,因此自我效能和积极成果共同促进职业探索和决策活动的进行<sup>[16]</sup>。有研究发现,高自我效能感的个体相比于低自我效能的个体,往往能更加准确地确定自己未来的职业定位,并且为自己设定难度更高的职业探索任务和目标<sup>[17]</sup>。因此自我效能是影响职业探

索行为的重要指标。

许多学者研究发现,个人目标取向对自我效能有重要影响。有研究证明,目标取向与自我效能、工作绩效正相关<sup>[18]</sup>。Bell 等(2002)指出学习目标取向与自我效能呈正向关系<sup>[19]</sup>。Philips 等(1997)认为,学习目标取向对个体的自我效能会产生正向影响,然而证明目标取向对自我效能有负向影响<sup>[20]</sup>。另有研究表明,证明目标取向与自我效能感相关,且是正相关<sup>[12]</sup>。上述研究表明,个人的目标取向将会通过影响其自我效能进一步影响其职业探索行为的水平。因此提出以下假设:

H2a:学习目标取向对自我效能具有正向影响。

H2b:证明目标取向对自我效能具有正向影响。

H2c:回避目标取向对自我效能具有负向影响。

H3:自我效能对大学生职业探索具有正向影响。

H4a:自我效能在学习目标取向与大学生职业探索的关系中起中介作用。

H4b:自我效能在证明目标取向与大学生职业探索的关系中起中介作用。

H4c:自我效能在回避目标取向与大学生职业探索的关系中起中介作用。详情见图 1。

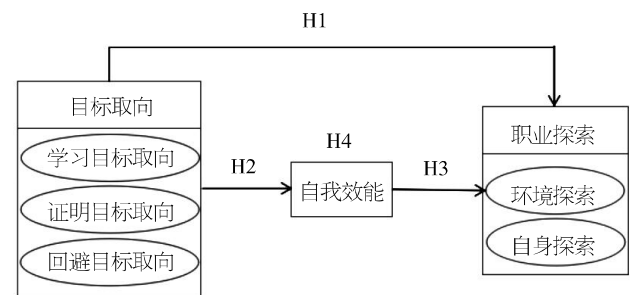


图 1 本研究的概念模型

## 3 研究设计

### 3.1 研究样本

本研究以大学本科生为调研对象,共发放问卷 170 份,回收有效问卷 149 份,有效回收率为 87.6%。从调查样本的分布情况来看:男性占 43.62%,女性占 56.38%;年龄 18 岁以下 2.01%,18-20 岁 35.57%,21-23 岁 61.74%,23 岁以上 0.67%。

### 3.2 变量测量

对于各个变量的测量,本研究采用中国学者张文勤<sup>[21]</sup>对 Vande Walle 量表的修订版,一共有 10 个项目,分别对学习目标取向、证明目标取向及回避目标取向等三个维度进行测量,其中学习目标取向和证明目标取向分别有 4 个项目,回避目标取向 2 个项目。自我效能的测量使用职业探索和决策自我效

观察思考 Observation & Reflection

能-短期决策量表(CEDSE-BD)<sup>[2]</sup>。该量表包含 8 个项目,评估一个人对进行各种职业探索和决策的能力的信心。职业探索的环境探索和自身探索采用 Stumpf 的量表(CES)<sup>[3]</sup>,一共包括 12 个项目。本研究各量表的测量项目均以李克特量表衡量。

## 4 研究结果

### 4.1 信度、效度分析

在信度检验方面,本研究使用 SPSS18.0 作为数据处理工具,并用 Cronbach's  $\alpha$  系数检验各变量的信度。表 1 信度检验结果表明,目标取向量表的  $\alpha$  值为 0.767,而学习目标取向、证明目标取向和回避目标取向三个维度的  $\alpha$  值分别为 0.839,0.818 和 0.920;职业探索量表的  $\alpha$  值为 0.764,而环境探索和自身探索两个维度的  $\alpha$  值分别为 0.789 和 0.790;自我效能量表的  $\alpha$  值为 0.789。各量表的 Cronbach's  $\alpha$  值均大于 0.75,具有较好的信度水平。

表 1 信度检验结果

变量	Cronbach's Alpha
目标取向	0.767
学习目标取向	0.839
证明目标取向	0.818
回避目标取向	0.920
职业探索	0.764
环境探索	0.789
自身探索	0.790
自我效能	0.789

在效度检验方面,国际的专家都曾对问卷项目的效度进行研究,确保其具有良好的内容效度。但是为了保证问卷的结构效度,本研究用 SPSS18.0 软件对其进行了因子分析。

目标取向的因子结构符合学习目标取向、证明目标取向和回避目标取向三个维度,问卷的结构效度符合要求,因子分析结果见表 2。职业探索的因子结构符合环境探索和自身探索两个维度,问卷的结构效度符合要求,因子分析结果见表 3。自我效能的结构效度亦符合要求,分析结果见表 4。

表 2 目标取向因子分析结果

条目	学习目标取向因子	证明目标取向因子	回避目标取向因子	共同度
偏向选择能够学习到知识的任务	0.820			0.780
主动寻找学习知识和技能的机会	0.868			0.847
喜欢从事对能力有较高要求的活动	0.894			0.814
个人能力的发展很重要并且愿意承担风险	0.805			0.719
重视自己是不是比别人表现得更好		0.633		0.575
探寻如何证明自己的能力		0.444		0.640
同学知道我做得好,我会感到很开心		0.795		0.753
喜欢做能够向别人证明我能力的活动		0.852		0.819
不愿意做自己能力不够的事			0.941	0.912
不敢从事会暴露自己缺点的任务			0.927	0.908

表 3 职业探索因子分析结果

条目	环境探索因子	自身探索因子	共同度
体验与众不同的职业活动	0.774		0.617
寻找能够检验自己在一个特定领域技能的机会	0.827		0.716
尝试完成某些活动,观察自己是否喜欢	0.697		0.612
主动与在我所感兴趣的专业工作的人士交谈	0.752		0.620
获取当今就业市场和机会的相关信息	0.518		0.465
寻找自己感兴趣职业的相关信息	0.477		0.559
思考过去的某些经验是否影响自己今后的职业选择		0.723	0.626
思考自己的与众不同的独特之处		0.791	0.555
回顾自己过去所取得的成绩和如今需要应对的挑战		0.670	0.523
考虑自己的教育背景对职业选择的影响		0.844	0.715
反思自己的职业和教育选择是否与家人的期望一致		0.640	0.460
尝试想象自己承担各种的角色		0.718	0.562

表 4 自我效能因子分析结果

条目	自我效能因子	共同度
与我的个性很好契合的职业	0.823	0.677
找出最适合自己的技能的职业	0.814	0.662
从理想职业列表中挑选出最合适自己的职业选择	0.822	0.676
足够了解自己可能会喜欢的职业	0.802	0.644
将我的技能价值观和兴趣与相关职业相匹配	0.793	0.629
对于追求哪条职业道路可以做出明智的选择	0.850	0.722
得到很多可以提供高价值的工作机会	0.738	0.544
找出最符合自己兴趣的职业	0.751	0.564

### 4.2 目标取向对大学生职业探索的影响

以目标取向的三个维度为自变量,职业探索为因变量,进行多元线性回归(见表 5)。结果表明,学习目标取向维度在 0.001 的置信水平上对大学生职业探索具有显著正向影响,说明学习目标取向维度能够显著强化大学生的职业探索,H1a 得到验证;证明目标取向维度在 0.05 的置信水平上对大学生职业探索具有显著正向影响,H1b 得到验证;回避目标取向对大学生职业探索没有显著影响,所以 H1c 没有得到验证。

表 5 目标取向对于职业探索的回归分析

目标取向	
自变量	职业探索
学习目标取向	0.451***
证明目标取向	0.235*
回避目标取向	0.147

\*P<0.05,\*\*P<0.01,\*\*\*P<0.001

### 4.3 目标取向对自我效能的影响

以目标取向的三个维度为自变量,自我效能为因变量,进行多元线性回归(见表 6)。结果表明,学习目标取向维度在 0.001 的置信水平上对自我效能具有显著正向影响,说明学习目标取向维度能够显著增强大学生的自我效能,H2a 得到验证;证明目标取向维度对自我效能的影响不显著,H2b 得到部分验证。回避目标取向对自我效能没有显著影响,且不具有负

向影响,所以 H2c 没有得到验证。

表 6 目标取向对于自我效能的回归分析

目标取向	
自变量	自我效能
学习目标取向	0.544***
证明目标取向	-0.028
回避目标取向	0.095

\*P<0.05, \*\*P<0.01, \*\*\*P<0.001

#### 4.4 自我效能对大学生职业探索的影响

以自我效能为自变量,职业探索的两个维度分别为因变量,进行线性回归分析(见表 7)。结果表明,自我效能能在 0.001 的置信水平上对环境探索和自我探索具有显著的正向影响,说明自我效能会促进大学生进行环境探索和自我探索。因此,自我效能对职业探索具有显著的正向影响,H3 得到验证。

表 7 自我效能对于职业探索的回归分析

自我效能			
自变量	环境探索	自我探索	职业探索
自我效能	0.054***	0.052***	0.090***

\*P<0.05, \*\*P<0.01, \*\*\*P<0.001

#### 4.5 自我效能的中介作用

H4 是自我效能在目标取向与职业探索之间所起的中介作用。Baron 和 Kenny 研究了一种方法来检验中介作用。该方法的具体内容为:第一步,自变量对中介变量产生显著的影响;第二步,自变量能够显著地解释因变量的变化;第三步,通过分析中介变量进入回归方程前后,自变量回归系数的变化来测量中介效应,如果自变量的回归系数因为中介变量的引入变得不显著,那么可以证明具有完全中介作用;如果自变量的回归系数依旧是显著的,但是相较于之前下降了,那么可以证明具有部分中介作用。

从表 8 的分析结果可以知道。

①在学习目标取向与大学生职业探索的关系中,引入自我效能之后,学习目标取向与职业探索的回归系数依旧显著,但是有所下降,说明自我效能在学习目标取向与大学生职业探索关系中具有部分中介作用,H4a 得到验证。②在证明目标取向与大学生职业探索关系中,引入自我效能后,证明目标取向与职业探索的回归系数依旧显著,但是比第二步中有所下降,说明自我效能在证明目标取向与大学生职业探索的关系中存在部分中介作用,H4b 得到验证。③在回避目标取向与大学生职业探索关系中,由于回避目标取向对于大学生职业探索的影响不显著。因此,自我效能在回避目标取向与大学生职业探索的关系中不具有中介作用,H4c 没有得到验证。

表 8 自我效能中介作用的回归结果

自变量(目标取向)	中介变量(自我效能)	自变量(目标取向)	中介变量(自我效能)	自变量(目标取向)	中介变量(自我效能)
学习目标取向		证明目标取向		回避目标取向	
第一步	0.533***	第一步	0.374***	第一步	0.128
第二步	0.610***	第二步	0.544***	第二步	0.147
第三步(自变量)	0.383***	第三步(自变量)	0.358***	第三步(自变量)	0.068
第三步(中介变量)	0.425***	第三步(中介变量)	0.496***	第三步(中介变量)	0.621***

注:表格中的系数为标准化回归系数,\*P<0.05,\*\*P<0.01,\*\*\*P<0.001

## 5 结论与启示

### 5.1 研究结论

本研究将大学本科生作为调研对象,探讨了目标取向对大学生职业探索行为的影响以及自我效能的中介作用。结论表明:学习目标取向与证明目标取向对大学生职业探索具有显著正向影响,其中自我效能起到了部分中介作用。但是回避目标取向对于大学生职业探索的影响不显著,自我效能没有起到中介作用。此外,自我效能与大学生职业探索显著正相关,即高的自我效能预示着更高水平的职业探索。

### 5.2 研究不足与展望

本研究以大学本科生为研究对象,通过实证方法探索了大学本科生目标取向与自我效能对其职业探索行为的影响,得出了一些结论,为今后大学生职业探索行为的影响因素研究做了铺垫。但由于研究方法和设计上的一些局限,论文仍存在一些不足之处。首先,本研究的数据均采用受访者自我报告的方式获得,可能存在同源偏差,未来的研究对大学生职业探索的测量可以采用教师评估、上级主管评估的方式获得更为客观的数据。其次,本研究采用的是单一时点的数据,缺少纵向数据。未来,可以通过对样本进行相关的跟踪调查,从而获取更多的数据来进一步验证结论的有效性。最后,本研究的样本局限于大学本科生,今后可以对研究生进行调查。

### 参考文献

- [1]Lent R W, Ireland G W, Penn L T, et al. Sources of self-efficacy and outcome expectations for career exploration and decision-making: A test of the social cognitive model of career self-management [J]. Journal of Vocational Behavior, 2017(99):107-117.
- [2]Gamboa V, Paixão M P, Jesus S N D. Internship quality predicts career exploration of high school students[J]. Journal of Vocational Behavior, 2013,83(1):78-87.
- [3]Vignoli E, Croitybelz S, Chapeland V, et al. Career exploration in

观察思考 Observation & Reflection

adolescents: The role of anxiety, attachment, and parenting style[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2005,67(2):153-168.

[4]程婧楠,刘毅,梁三才.大学生生涯适应力与职业探索:职业使命感和职业决策自我效能感的中介作用[J].*中国健康心理学杂志*,2017,25(02):237-240.

[5]曲可佳,鞠瑞华,张清清.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[J].*心理发展与教育*,2015,31(04):445-450.

[6]Janssen O, Yperen N W V. Employees' Goal Orientations, the Quality of Leader-Member Exchange, and the Outcomes of Job Performance and Job Satisfaction[J]. *Academy of Management Journal*, 2004,47(3):368-384.

[7]王艳子,罗瑾璐.目标取向对员工创新行为的影响研究——基于知识共享的中介效应[J].*科学学与科学技术管理*,2011,32(05):164-169.

[8]Dweck C S. Self-Theories: Their Role in Motivation, Personality, and Development. *Essays in Social Psychology* [J]. *Nebr Symp Motiv*, 2000,38(38):199-235.

[9]Vandewalle D. Development and validation of a work domain goal orientation instrument[J]. *Educational & Psychological Measurement*, 1997,57(6):995-1015.

[10]Porfeli E J, Lee B. Career development during childhood and adolescence [J]. *New Directions for Youth Development*, 2012(134):11-22.

[11]Janssen O, Yperen N W V. Employees' Goal Orientations, the Quality of Leader-Member Exchange, and the Outcomes of Job Performance and Job Satisfaction [J]. *Academy of Management Journal*, 2004,47(3):368-384.

[12]Elliot A J, Moller A C. Performance-approach goals: good or bad forms of regulation [J]. *International Journal of Educational Research*, 2003,39(4):339-356.

[13]Grant H, Dweck C S. Clarifying achievement goals and their

impact[J]. *Journal of Personality & Social Psychology*, 2003,85(3):541.

[14]刘琛琳,张博坚.核心自我评价、职业探索与职业生涯规划:主动性人格的调节作用[J].*中国人力资源开发*,2017(9):58-69.

[15]Bandura, A. *Self-efficacy: the Exercise of Control*[M]. New York : W. H. Freeman and Company,1997.

[16]Lent R W, Ireland G W, Penn L T, et al. Sources of self-efficacy and outcome expectations for career exploration and decision-making: A test of the social cognitive model of career self-management [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2017(99):107-117.

[17]Gushue G V, Clarke C P, Pantzer K M, et al. Self-Efficacy, Perceptions of Barriers, Vocational Identity, and the Career Exploration Behavior of Latino/a High School Students [J]. *Career Development Quarterly*, 2011,54(4):307-317.

[18]Elliot A J, Moller A C. Performance-approach goals: good or bad forms of regulation[J]. *International Journal of Educational Research*, 2003,39(4):339-356.

[19]Bell B S, Kozlowski W J. Goal orientation and ability: Interactive effects on self-efficacy, performance, and knowledge [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2002,87(3):497.

[20]Phillips J M, Gully S M. Role of goal orientation, ability, need for achievement, and locus of control in the self-efficacy and goal-setting process[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1997,82(5):792-802.

[21]张文勤,石金涛,刘云.团队成员创新行为的两层影响因素:个人目标取向与团队创新气氛[J].*南开管理评论*,2010,13(5):22-30.

[22]Lent R W, Ezeofor I, Morrison M A, et al. Applying the social cognitive model of career self-management to career exploration and decision-making[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2016(93):47-57.

[23]Stumpf S A, Colarelli S M, Hartman K. Development of the Career Exploration Survey (CES)[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 1983,22(2):191-226.