ATLANTIS PRESS
Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 412
International Conference on Modern Educational Technology and Innovation and Entrepreneurship (ICMETIE 2020)

A Study on the Relationship Between Career Values, Self-Efficacy, and Career Planning–Taking a University in Zhuhai as an Example

Ping-ting Fu[1],Ming-chun Lian[2],Ke Wang[3*] and Jia-han Li[4]
[1,2,3,4]Beijing Institute of Technology, Zhu Hai, Zhu Hai, Guangdong, China
[*]Corresponding author. Ke Wang Email: wang2005ke@126.com

Keywords: career values, self-efficacy, career planning

ABSTRACT With the continuous expansion of college enrollment scale and the change of employment mode in China, the employment problem of graduates needs to be solved urgently. It is of far-reaching significance for colleges and universities to help students plan their career well. This study takes occupational values as an independent variable, self-efficacy as a dependent variable, and career planning as an intermediary variable, to explore the relationship among the three, as well as the mediating role of self-efficacy in occupational values and career planning. This study conducted A questionnaire survey on A university in zhuhai, collected 236 valid questionnaires for statistical analysis, and reached the following conclusions :(1) occupational values have A significant positive impact on self-efficacy and career planning. (2) self-efficacy has a significant positive impact on career planning. (3) self-efficacy plays a part of the mediating role. After controlling self-efficacy, the influence of occupational values on career planning is reduced but still significant. In other words, self-efficacy plays a part of the mediating role in the influence of occupational values on career planning.

职业价值观、自我效能感与职业生涯规划的关系研究
——以珠海 A 高校为例

傅萍婷 [1]，连敏纯 [2]，王可 [3*]，李嘉涵 [4]
[1,2,3,4] 北京理工大学珠海学院，广东珠海，中国
通讯作者：王可 **wang2005ke@126.com**

关键词：职业价值观；自我效能感；职业生涯规划；

摘要：随着我国高校招生规模的不断扩大及就业方式的变革，毕业生的就业难题急需解决，高校如何如何帮助学生对自己的职业生涯进行良好的规划具有深远的意义。研究以职业价值观为自变量，自我效能感为因变量，职业生涯规划为中介变量，探讨三者之间的关系，以及自我效能感在职业价值观与职业生涯规划之间的中介作用。研究对珠海 A 高校进行问卷调查，收集 236 份有效问卷进行统计分析，得出以下结论：（1）职业价值观对自我效能感、职业生涯规划有显著的正向影响。（2）自我效能感对职业生涯规划有显著的正向影响。（3）自我效能感起到了部分中介的作用，在控制了自我效能感后，职业价值观对职业生涯规划的影响降低了但仍显著，即在职业价值观对职业生涯规划的影响中，自我效能感起到部分中介作用。

Copyright © 2020 The Authors. Published by Atlantis Press SARL.
This is an open access article distributed under the CC BY-NC 4.0 license -http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/.

1. 引言

我国每年高校毕业人数不断增长,近三年来，2016 年 765 万人，2017 年 795 万人，2018 年则达到 820 万人[1]。在 2018 年 11 月份时，教育部副部长林蕙青提出，2019 年这一群体的数量将扩大到 834 万人，同比增长 1.7% [2]随着我国高等学校招生规模的不断扩大及就业方式的变革，毕业生的就业难题急需解决。研究针对珠海 A 高校进行，有以下几方面的意义：第一，提高职业价值观和自我效能感机制在高校的就业指导中应用，并在指导工作的过程中给予理论支持；第二，有助于为提高学生的自我信心以及学生的素质能力建立理论基础，起到指导的作用；第三，为企业招募与管理人才提供理论支持；第四，丰富我国职业生涯规划研究领域的对象范围并完善职业价值观对职业生涯规划影响的研究体系。

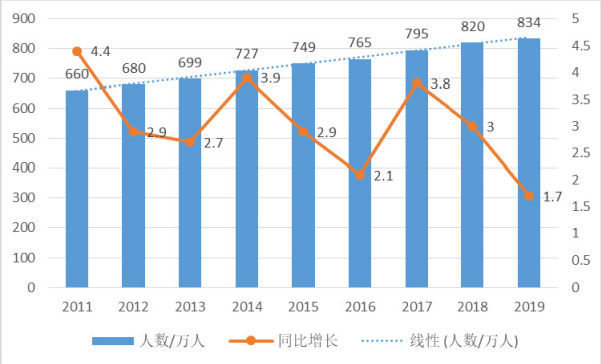

图 1. 2011-2019 年高校毕业人数

2. 研究设计与研究方法

2.1 研究设计

研究运用实证分析来验证职业价值观、自我效能感与职业生涯规划的关系。将三个变量划分了维度。其中职业价值观划分的维度声望地位、保健、发展；职业生涯规划分为五个维度，包括自我完善、职业目标、职业探索、人际关系和职业计划。本研究将重点讨论二者对工作投入的影响，同时研究情感承诺对两者之间的中介影响。根据本研究列出了如下图 1 所示的理论模型。同时本研究为了使研究结果更加稳定，加入三个控制变量分别为：性别、生源地、年级。在理论综述和研究框架的基础上，建立了本研究各变量间的关系，并提出本文的研究假设：

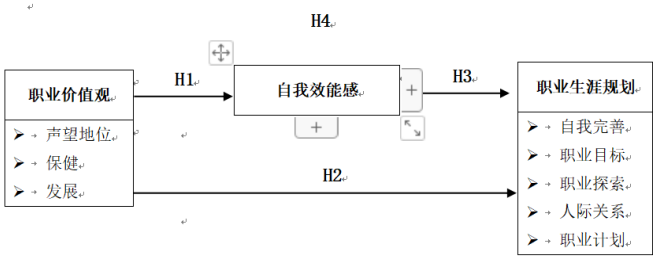

图 2 研究框架

H1：职业价值观对自我效能感有显著的正向影响
H1-1：声望地位对自我效能感有显著的正向影响
H1-2：保健对自我效能感有显著的正向影响
H1-3：发展对自我效能感有显著的正向影响
H2：职业价值观对职业生涯规划有显著的正向影响
H2-1：声望地位对自我完善有显著的正向影响
H2-2：声望地位对职业目标有显著的正向影响

H2-3：声望地位对职业探索有显著的正向影响
H2-4：声望地位对人际关系有显著的正向影响
H2-5：声望地位对职业计划有显著的正向影响
H2-6：保健对自我完善有显著的正向影响
H2-7：保健对职业目标有显著的正向影响
H2-8：保健对职业探索有显著的正向影响
H2-9：保健对人际关系有显著的正向影响
H2-10：保健对职业计划有显著的正向影响
H2-11：发展对自我完善有显著的正向影响
H2-12：发展对职业目标有显著的正向影响
H2-13：发展对职业探索有显著的正向影响
H2-14：发展对人际关系有显著的正向影响
H2-15：发展对职业计划有显著的正向影响
H3：自我效能感对职业生涯规划有显著的正向影响
H3-1：自我效能感对自我完善有显著的正向影响
H3-2：自我效能感对职业目标有显著的正向影响
H3-3：自我效能感对职业探索有显著的正向影响
H3-4：自我效能感对人际关系有显著的正向影响
H3-5：自我效能感对职业计划有显著的正向影响
H4：自我效能感在职业价值观对职业生涯规划的影响方面具有中介作用

2.2 研究方法

2.2.1 研究对象

本研究主要以珠海 A 高校的学生为研究对象，采取随机抽样的方法，并通过线上问卷的形式进行调查，实际回收有效问卷数量为 236 份。根据收集的有效问卷的数据，对研究对象的基本信息进行描述性统计分析，研究的样本资料分布说明如下表 1 所示。

表 1　样本资料的描述性统计（N=236）

各变项	分类标准	频率	百分比（%）	累计百分比（%）
性别	男	105	44.5	44.5
	女	131	55.5	100.0
生源地	城市	140	59.3	59.3
	乡镇	55	23.3	82.6
	农村	41	17.4	100.0
年级	大一	0	0	0
	大二	35	14.8	14.8
	大三	92	39.0	53.8
	大四	109	46.2	100.0

2.2.2 研究工具

本研究中使用的调查问卷主要根据凌文辁等（心理学报,1999）编制的职业价值观问卷，共 22 道题目[3]，信度 Cronbach’s α 系数为 0.870，同时根据采用 Schwarzer （1997）编制的一般自我效能量表（GSES）[4]，Cronbach’s α 为 0.825，采用于海滨（2008）编制的职业生涯规划问卷，问卷中含有 20 个测题[5]，Cronbach’s α 为 0.929。

3. 研究结论

根据以上对职业价值观、自我效能感、职业生涯规划间的回归分析，假设验证结果如表 2 所示。

表 2 假设检验结果

假设	检验结果
H1：职业价值观对自我效能感有显著的正向影响	
H1-1：声望地位对自我效能感有显著的正向影响	成立
H1-2：保健对自我效能感有显著的正向影响	不成立
H1-3：发展对自我效能感有显著的正向影响	成立
H2：职业价值观对职业生涯规划有显著的正向影响	
H2-1：声望地位对自我完善有显著的正向影响	成立
H2-2：声望地位对职业目标有显著的正向影响	成立
H2-3：声望地位对职业探索有显著的正向影响	成立
H2-4：声望地位对人际关系有显著的正向影响	成立
H2-5：声望地位对职业计划有显著的正向影响	成立
H2-6：保健对自我完善有显著的正向影响	不成立
H2-7：保健对职业目标有显著的正向影响	不成立
H2-8：保健对职业探索有显著的正向影响	不成立
H2-9：保健对人际关系有显著的正向影响	不成立
H2-10：保健对职业计划有显著的正向影响	成立
H2-11：发展对自我完善有显著的正向影响	成立
H2-12：发展对职业目标有显著的正向影响	成立
H2-13：发展对职业探索有显著的正向影响	不成立
H2-14：发展对人际关系有显著的正向影响	成立
H2-15：发展对职业计划有显著的正向影响	成立
H3：自我效能感对职业生涯规划有显著的正向影响	
H3-1：自我效能感对自我完善有显著的正向影响	成立
H3-2：自我效能感对职业目标有显著的正向影响	成立
H3-3：自我效能感对职业探索有显著的正向影响	成立
H3-4：自我效能感对人际关系有显著的正向影响	成立
H3-5：自我效能感对职业计划有显著的正向影响	成立
H4：自我效能感在职业价值观对职业生涯规划的影响方面具有中介作用	成立

4 研究讨论

4.1 相关性讨论

通过相关性研究，三个变量的各个因子之间都是相互存在相关性的。其中，声望地位、保健、发展与职业计划相关系数较高，证明声望地位与职业计划、保健与职业计划、发展与职业计划的相关度都较高。职业价值观高的人，工作的动机和目的性也就更强，越是有想要的东西就越会努力，便会为自身制定一个良好的职业计划，以达到自身的目的。因此越重视声望地位、保健和发展的学生越会制定好职业计划。自我效能感与职业目标、职业探索、人际关系均是相关度较高的，自我效能感高的人自信心越强，越会更加了解自身以及有明确的职业目标，为了达成目标便会主动地去了解职业的相关信息也就是进行职业探索，同时在探索职业的过程中也会通过人际关系来了解信息。因此自我效能感高的人，职业目标、职业探索、人际关系也会高。

4.2 影响性讨论

（1）职业价值观与自我效能感的回归分析

由结果可得知，声望地位和发展均与自我效能感存在显著的正向影响。说明当学生越重视自己在职业生活中的声望和地位，以及越重视自身的发展和实现，对自己完成工作的行为的信心和信念就会越高。其中声望地位的影响比发展的影响要大，注重自己的名声威望等这些外在方面的人，想得到更高的声望地位，那么就会相信自己能做到，对自己的信心更加强烈，自我效能会越高，与陈静和李卫东（2011）的研究结果[6]相符合。

（2）职业价值观与职业生涯规划的回归分析

由结果可得知，声望地位对自我完善、职业目标、职业探索、人际关系、职业计划都会产生明显的正向影响，发展对自我完善、职业目标、人际关系、职业计划也是会产生明显的正向影响，而其中保健只对职业计划产生正向影响，说明通过影响职业价值观中的声望地位、发展能更好的影响职业生涯规划。在职场上，不同的价值观会产生不同的生涯规划。重视自身的声望地位和自我发展的人，往往会为了达到目标而更加主动去进行职业生涯规划，

（3）自我效能感与职业生涯规划的回归分析

由结果可得知，自我效能感与职业生涯规划的各个变量都存在显著的正向影响，正如Bandura（1997）所说[7]，自我效能低的人，因为信心的缺乏，会尽量避免自己无法掌握完成的工作，反之，自我效能高的人会勇于挑战，从而有更多的选择。自我效能感越高的人，信心越高越有更加大成就动机，为了取得更好的成绩，因而更会进行职业生涯规划。

（4）自我效能感中介效应分析

在经过中介效应的检验后，证实了自我效能感的中介作用。职业价值观高的人，在降低自我效能感的情况下，信心和动机会降低，由于对问题的不自信，便不会主动的去进行职业生涯规划。同时该结果也告诉我们，职业生涯规划的影响因子不是单一的，各因子对职业生涯规划的影响也不是简单的一对一的关系，他们之间会受相互影响。

综上所述，学校在进行职业生涯规划教导的时候，可以从职业价值观和自我效能感两个因素方面切入。在通过培养学生的职业价值观来提升职业生涯规划的时候应该更加注重声望地位以及自我发展的培养，而在通过自我效能感来提升职业生涯规划的时候，由于声望地位和发展对自我效能感的影响大并且自我效能感对职业生涯规划的影响性也大，因此可以通过声望地位以及自我发展的培养来提高自我效能感，并间接的提高职业生涯规划。学校在进行职业生涯规划教导的时候，应该结合各个方面的因素来入手。

致谢

本文为国家自然科学基金项目（71741020）、国家发展与改革委员会国际合作司委托项目、广东省普通高校青年创新人才类项目、广东省高等教育教学研究和改革项目段性成果之一。

REFERENCES

[1] Yang Hu . Analysis on the employment situation of college graduates [J]. Cooperative economy and science and technology,2018(23):156-158.

[2] Tao Hu . Research on the influence of organizational support on employee job burnout -- the moderating effect of self-efficacy [D]. Nanjing university of technology,2015.Journal of psychology, 1999, (3):342-348. (in Chinese with English abstract)

[3] LingWen Quan li-luo fang, Bai Ligang. Study of college students' professional values in China [J]. Journal of psychology, 1999, (3) : 342-348.

[4] Schwarzer R, Born A, Iwawaki S, et al. The assessment of optimistic self-beliefs: Comparison of the Chinese, Indonesian, Japanese, and Korean versions of the general self-efficacy scale[J]. 1997, 40(1):1-13.

[5] Hai-bin Yu . Relationship between career planning, professional values and general sense of self-efficacy [D]. Henan: master's thesis, henan university, 2008.

[6] Jing Chen , Weidong Li .A study on the relationship between professional values, self-efficacy and employability of college students [J]. Exploration of higher education,2011(05):106-110.

[7] Bandura A. Self efficacy: The exercise of control[M] . W. H.Freeman and Company, 1997.