

核心自我评价对职业成熟度的影响： 职业动机与应对方式的链式中介作用

魏红仕¹ 陆运清²

1. 河北工程大学科信学院，邯郸；

2. 河北师范大学教育学院，石家庄

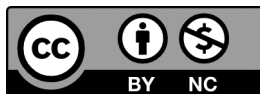
摘要 | 目的：将核心自我评价这一人格概念引入大学生职业成熟度的研究当中，探讨职业动机、应对方式在两者之间的作用机制。方法：采用大学生职业成熟度量表、核心自我评价量表、职业动机量表、简易应对方式问卷，对三所高校共计400名学生进行调查。结果：（1）大学生职业成熟度与核心自我评价、职业内在动机、积极应对方式两两存在显著正相关关系；大学生职业成熟度与职业外在动机、消极应对方式存在显著负相关关系；大学生核心自我评价与消极应对方式存在显著负相关。（2）核心自我评价既可以正向预测职业成熟度，也可以通过职业内外动机和积极、消极应对方式两条间接路径影响大学生职业成熟度。结论：揭示了核心自我评价与大学生职业成熟度关系的作用机制，职业动机和应对方式在核心自我评价和职业成熟度之间存在链式中介作用。

关键词 | 职业成熟度；自我评价；职业动机；应对方式；链式中介效应

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/).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



职业成熟度是指个体完成与其职业发展阶段相适应的发展任务的程度^[1]，是衡量个体职业准备发展水平的一项典型指标。综合前人的研究，我们可以发现，职业成熟度就大学生这一群体的研究多集中于量表的编制和修订，比如郑海燕针对中国大学生的职业准备状态自编的中国大学生职业成熟度问卷^[2]，熊红星等人基于同样目的也编制了类似的问卷^[3]，张智勇等人修订韩国版的大学生职业成熟度量表^[4]。近年来关于人格和职业成熟度的研究逐渐增多，如张云逸和叶宝娟等人的研究均认为职业决策自我效能感、主动性人格等因素能够显著预测职业成熟度，认为健全的人格特征有助于职业成熟度

的发展^[5, 6]。

核心自我评价作为更高层次的人格概念，与职业发展息息相关，已有研究证明核心自我评价对职业成熟度具有正向预测作用^[7]。核心自我评价是个体对自身能力水平以及自我价值的一种最基本评价，属于基本的自我认知。它并不能直接对职业成熟度产生作用，而是通过影响某些间接因素进而影响职业成熟度。有研究显示，职业动机是职业价值观自我认知的重要体现，并且通过一定的职业行为表现出来^[8]。据此我们提出以下假设：

假设1：核心自我评价、职业动机、应对方式与职业成熟度两两相关；

通讯作者：陆运清，河北师范大学教育学院教授，研究方向：心理教育统计与测量、心理健康教育。

文章引用：魏红仕，陆运清. 核心自我评价对职业成熟度的影响：职业动机与应对方式的链式中介作用[J]. 中国心理学前沿, 2025, 7 (1) : 7-12.

<https://doi.org/10.35534/pc.0701002>

假设2：核心自我评价对职业成熟度具有显著的正向预测作用；

假设3：核心自我评价通过职业动机影响应对方式从而作用于职业成熟度。

职业价值观对职业成熟度具体有哪些间接作用的影响，目前这方面的研究较少，探求核心自我评价主要通过哪些因素和路径影响大学生职业成熟度的水平将有助于高校教师及有关就业指导部门更有针对性地对学生进行辅导，从而提高大学生未来就业成功的可能性。

1 方法

1.1 被试

本研究的调查对象均来自河北省内大学在校学生，涵盖1~4年级，年龄为18~23岁。问卷共发放400份，回收有效问卷380份，有效回收率为95%。

1.2 研究工具

1.2.1 职业成熟度量表

采用张智勇等人修订的大学生职业成熟度量表^[4]。该量表共涉及34个题目，包含六个分维度。采用李克特5点计分法，其中得分较高的个体，表明其拥有较高的职业成熟度。本研究采用了题总相关的方法进行了项目分析，之后删除与题目总分相关小于0.3的题目，即删除了职业参照维度的题目，保留其他五个维度，保留的职业成熟度问卷五个维度的克隆巴赫 α 系数分别为0.86，0.75，0.77，0.65，0.71，总量表的 α 系数为0.88，基于验证性因素分析的方法对该量表进行了效度检验。模型主要拟合度： $\chi^2/df=1.26$ ，GFI=0.89，RMSEA=0.03，TLI=0.97，CFI=0.97，IFI=0.97，结构效度理想。

1.2.2 核心自我评价量表

选用了杜建政等人修订的10项目的核心自我评价量表（CSES），该量表为单一维度结构，采用李克特5级评分法，得分越高，表明被试对自身的评价水平越高^[9]。本研究中该量表的信度 α 系数为0.83，基于验证性因素分析，对该量表进行效度检验，并构建验证性因子分析测量模型。模型主要拟合指数为： $\chi^2/df=1.26$ ，GFI=0.96，RMSEA=0.03，TLI=0.99，CFI=0.99，IFI=0.99，模型拟合度指标良好，结构效度可以接受。

1.2.3 职业动机量表

采用丁雪红编制的大学生职业动机量表，共28个题目，该量表由职业内部动机和外部动机两个独立的量表构成，独立量表均由14个项目组成，采用5点计分法^[10]。本研究中职业动机总量表 α 系数为0.71，其中职业内在动机和外在动机的 α 系数分别为0.72和0.70。职业内部动机模型主要拟合度指标为： $\chi^2/df=1.26$ ，RMSEA=0.03，GFI=0.90，TLI=0.978，CFI=0.98，IFI=0.98，职业外部动机模型主要拟合度指标： $\chi^2/df=1.34$ ，RMSEA=0.03，GFI=0.89，TLI=0.96，CFI=0.97，IFI=0.97。模型拟合度指标良好，结构效度可以接受。

1.2.4 应对方式问卷

采用解亚宁编制的简易应对方式问卷，共由20个项目组成，该问卷包含两个独立分维度即积极应对和消极应对^[11]。采用4点评分，本研究中积极应对和消极应对分量表的 α 系数均为0.78，采用验证性因素分析的方法检验量表的结构效度，积极应对方式模型主要拟合度 $\chi^2/df=1.19$ ，GFI=0.93，RMSEA=0.02，TLI=0.99，CFI=0.99，IFI=0.99，消极应对方式模型主要拟合度 $\chi^2/df=1.17$ ，GFI=0.96，RMSEA=0.02，TLI=0.99，CFI=0.99，IFI=0.99，两维度的模型数据拟合度指标可以接受。

1.3 数据统计工具

采用SPSS24.0，AMOS24.0对数据结果进行统计分析。

2 研究结果

2.1 多变量与职业成熟度相关分析

为探讨大学生核心自我评价、职业动机、应对方式和职业成熟度之间的关系，本研究将核心自我评价、职业动机两维度（职业内部动机、职业外部动机）、应对方式两维度（积极应对方式、消极应对方式）与职业成熟度，以及职业成熟度各维度之间做相关分析，结果表明，职业成熟度与核心自我评价、职业内在动机、积极应对方式存在两两显著正相关关系（ $p<0.01$ ）；职业成熟度与职业外在动机、消极应对方式存在显著负相关关系（ $p<0.01$ ）；核心自我评价与消极应对方式存在显著负相关关系（ $p<0.01$ ）；与职业外在动机负向相关关系不显著（ $p>0.05$ ），结果如表1所示。

表1 多变量与职业成熟度的相关分析

Table 1 Correlation analysis of multivariable and occupational maturity

变量	$M \pm SD$	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 核心自我评价	34.94 ± 5.47										
2. 职业内在动机	48.50 ± 5.26	0.30**									
3. 职业外在动机	44.33 ± 5.28	-0.08	0.14**								
4. 积极应对方式	23.94 ± 5.34	0.31**	0.36**	0.08							

续表

变量	<i>M</i> ± <i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. 消极应对方式	8.88 ± 4.38	-0.33**	-0.05	0.13*	0.04						
6. 职业成熟度	93.91 ± 13.39	0.54**	0.21**	-0.15**	0.21**	-0.36**					
7. 职业目标	26.38 ± 5.91	0.32**	0.15**	0.02	0.17**	-0.16**	0.76**				
8. 职业自信	18.76 ± 4.16	0.59**	0.12*	-0.17**	0.12*	-0.37**	0.78**	0.44**			
9. 择业价值	21.01 ± 4.07	0.38**	0.11*	-0.19**	0.16**	-0.40**	0.75**	0.34**	0.49**		
10. 职业自主	15.06 ± 2.14	0.25**	0.40**	-0.02	0.22**	-0.03	0.52**	0.33**	0.23**	0.32**	
11. 亲友依赖	12.71 ± 2.73	0.32**	0.07	-0.22**	0.06	-0.22**	0.56**	0.12*	0.43**	0.44**	0.248**

注：*表示 $p < 0.05$ ，**表示 $p < 0.01$ ，***表示 $p < 0.001$ （下同）。

2.2 核心自我评价、职业动机、应对方式对职业成熟度的回归分析

回归分析结果表明，核心自我评价、职业动机的两个维度（职业内在动机、职业外在动机）和应对方式两维度（积极应对、消极应对）对职业成熟度具有显著的预测作用（ $p < 0.01$ ）。

表 2 多变量对职业成熟的回归系数

Table 2 Regression coefficient of the multivariable on occupation maturation

自变量	因变量	标准化系数	<i>t</i>	<i>p</i>
核心自我评价	职业成熟度	0.54	12.49	0.000
职业内在动机		0.21	4.22	0.000
职业外在动机		-0.15	-2.96	0.000
积极应对方式		0.21	4.12	0.000
消极应对方式		-0.36	-7.49	0.000

2.3 核心自我评价和职业成熟度之间的多重中介效应检验

结合相关分析结果，本研究通过建立结构方程模

型（SEM）对核心自我评价、职业动机、应对方式与职业成熟度之间的关系进行检验。以核心自我评价为自变量，职业成熟度为因变量，职业动机和应对方式为中介变量，构建模型M如图1所示，考察职业动机和应对方式的中介效应。

模型M的拟合度结果为 $\chi^2/df=1.14$ ，GFI=0.82，TLI=0.97，CFI=0.97，IFI=0.97，RMSEA=0.02。模型M与样本数据的拟合情况良好，可以接受。

在模型M中，各潜变量之间的参数估计值均达到了显著水平（ $p < 0.0001$ ）。在中介效应路径检验中，路径1：核心自我评价→职业内在动机→积极应对方式→职业成熟度的中介效应显著（效应值=0.037，95%置信区间为{0.014, 0.09}， $p < 0.01$ ）。职业内部动机和积极应对方式的链式中介效应存在于核心自我评价和职业成熟度之间。路径2：核心自我评价→职业外在动机→消极应对方式→职业成熟度的中介效应边缘显著（效应值=0.048，95%置信区间为{0.000, 0.025}， $p=0.055$ ），职业外部动机和消极应对方式的链式中介效应存在于核心自我评价和职业成熟度之间，起部分中介效应。路径1和路径2的总的中介效应显著（效应值=0.85，95%置信区间为{0.029, 0.219}， $p < 0.01$ ）。

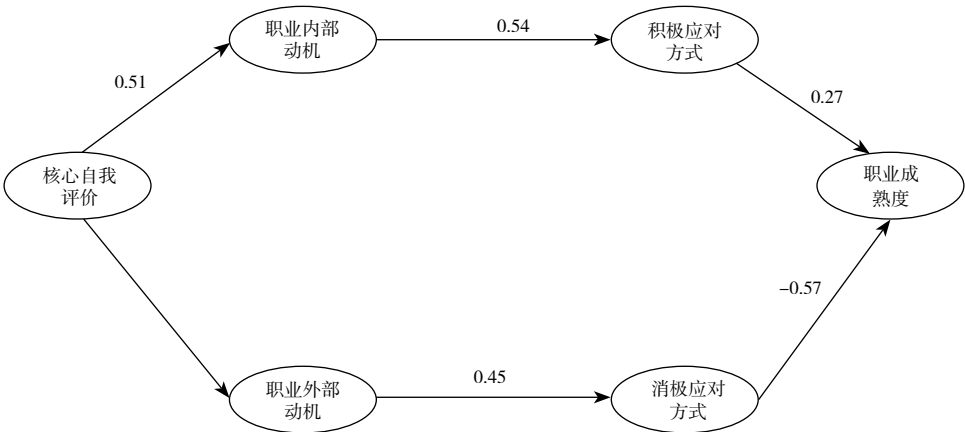


图 1 职业动机、应对方式在核心自我评价和职业成熟度之间中介模型M1

Figure 1 Career motivation, coping style to mediate the model between core self-evaluation and career maturity M1

表 3 模型M1潜变量之间的参数估计值

Table 3 Parameter estimates between the model M1 latent variables

潜变量之间的路径关系			标准化估计	标准误	临界值	<i>p</i>
职业内部动机	<---	核心自我评价	0.51	0.04	6.39	0.000
职业外部动机	<---	核心自我评价	-0.37	0.03	-4.20	0.000
消极应对方式	<---	职业外部动机	0.45	0.15	3.96	0.000
积极应对方式	<---	职业内部动机	0.54	0.11	5.33	0.000
职业成熟度	<---	消极应对方式	-0.57	0.13	-5.09	0.000
职业成熟度	<---	积极应对方式	0.27	0.07	3.88	0.000

表 4 模型M中介路径分析结果

Table 4 Model M mediation pathway analysis results

路径	效应值	95% 置信区间		<i>p</i>
		下限	上限	
路径 1: 核心自我评价→职业内在动机→积极应对方式→职业成熟度	0.037	0.014	0.09	0.001
路径 2: 核心自我评价→职业外在动机→消极应对方式→职业成熟度	0.048	0.000	0.205	0.055
路径 1+ 路径 2	0.085	0.029	0.219	0.004

3 讨论

3.1 相关分析讨论

以往研究主要关注核心自我评价对职业成熟度的直接影响^[12, 13, 7]。本研究在前人的研究基础上深入探讨了大学生核心自我评价、职业动机、应对方式和职业成熟度的关系。研究发现，核心自我评价与职业内在动机、积极应对方式、职业成熟度，以及职业成熟度的各维度存在显著的正相关，与消极应对方式存在显著的负相关。即自我评价越高的人，职业的内在动机水平就会越高，能力、自主性、职业兴趣等关于职业内在的一些特质更能激起他们的动机水平，在遇到挫折和困难时更能采用合理有效且积极的方式来应对，而不是选择消极的方式来逃避问题。核心自我评价越高的人，一般对自己充满自信，无论是生活还是职业。就职业发展而言，他们更加了解自己未来适合什么样的工作，知道应该从哪里获取就业信息，相信自己可以具备充足的能力去应对未来职业中的挑战，越是这样拥有清晰职业目标和价值的人，职业成熟度水平就会越高，值得注意的是核心自我评价与职业成熟度分维度职业自信正相关系数到达了0.58，这再次证明了核心自我评价高的人的拥有较高的自信水平。

职业内在动机与积极应对方式、职业外部动机、职业成熟度存在显著的正相关关系，与消极应对方式存在负相关但不显著。即职业内部动机越高的人，他们越关注职业本身给他们带来的关于能力、工作兴趣等内在的价值，这类人更关注自我，心态更加积极，因此，在遇到挫折抑或是困难时更偏向于采用乐观，正面、积极的方式来面对。职业内部动机和职业外部动机存在正相关关系，这一结果验证了威廉姆斯等人的研究结论，两者

的关系并不是绝对对立的，而是相辅相成的，在特定条件下，内部动机可以促进外部动机的发展，外部动机也可以激发内部动机的提升，职业内、外部动机可以相互转化^[14]。职业内部动机越高，职业成熟度越高，这一结论，符合研究假设，职业内部动机这一具有选择导向作用的心理倾向和内部驱动力，它的高低通过应对方式这一行为指标表现出来，进而影响职业成熟度。

职业外在动机与职业成熟度呈负相关关系，职业外在动机越高的人，职业成熟度越低。职业成熟度是职业心理发展水平的重要指标，更多考察的是一个人的内在个体心理的成熟度，如果一个人在择业上越是一直停留在过分地看重物质报酬，过分地亲友依赖等外在动机上，那么其职业心理发展水平就越低。职业外在动机与积极应对方式相关不显著，而与消极应对方式呈正相关关系。不难理解，个体越是关注外在的东西，越会忽视自己内在的自我探讨，缺乏对自我的正确认知，在面对挫折时更容易采取消极的方式去应对。

积极应对方式与消极应对方式的相关性并不显著，积极应对方式与职业成熟度存在显著的正相关，即在面对困难或是挫折时越是能积极应对，正面处理的人，职业发展水平就越高。消极应对方式与职业成熟度之间存在显著的负相关。消极、逃避、负面处理的人，职业发展水平低。一个人的应对方式可以反映出他的职业发展水平，面对日益严峻的就业压力，如果不是采用积极的方式和行为去改变自己，增加自己有关的知识 and 能力，而是选择消极逃避，那么其职业发展水平只会越来越低。

3.2 多重中介效应讨论

本研究表明，大学生的职业动机和应对方式在核心

自我评价和职业成熟度之间起中介作用，并且存在两条路径。这一研究结论与一些研究者的研究结果有相通性和一致性^[8, 15]。本研究发现，职业动机和应对方式在核心自我评价和职业成熟度之间的中介作用存在两条路径，路径1为核心自我评价通过影响职业内部动机，从而激发积极应对方式，进而影响职业成熟度。路径2为核心自我评价通过影响职业外部动机，再作用于消极应对方式，最后影响职业成熟度。

当我们的核心自我评价越高的时候，外部的职业动机可能对于自己的影响会减小，也就是外部的一些薪资待遇、职业声望等可能在自我实现面前会后退一步，但是有的学生会出现迫于现实就业的压力而采取应对行为。比如学校就业部门的催促、家庭父母的要求或者自身经济方面压力等原因会迫使部分学生不得不去参加一些与自己就业相关的宣讲会或是招聘面试等进行职业行为的选择，虽然在职业行为选择应对中不愉快、不主动但是终究是在应对和行动，只要自己迈出了这实际应对的这一步，也会在职业准备成熟度上有所提高。对于未来的就业也是有很大的帮助，这时候就像人们常说的“有枣没枣打一竿子才知道”。

大学生拥有较高水平的自我认知，虽然有利于充分调动起职业发展的各种必需的资源以达成职业目标，但仍缺乏必要的内部动力驱动。大学生只有具备了这种内在驱动力，并在其作用下影响行动力，再影响职业心理发展水平。心理学家韦纳的动机理论认为，动机是决定行为的重要因素，在某种特定动机的作用下，个体采取的应对方式越积极，越容易到达某种最佳状态，反之，则很难具有较好的职业心理状态。职业成熟度作为大学生职前职业发展水平的一种重要预测指标，需要个体在充分的自我认知和正确的自我评价的基础上，对自己的职业方向和未来发展有充分的认识，从而激发个体的整体职业动机水平，进而提升个体在面对职业发展过程中的困难和挫折时更加从容、自信地处理问题的水平，最终提升职业发展水平。

本研究结果对于高校职业生涯发展具有教育意义。在大学的职业发展教育辅导过程中，除了要引导大学生全面且深刻地提升自我认识水平，正确评估自己的优势和不足，以便确定初步的职业方向，还要重视职业动机、应对方式等中介因素。职业动机在自我认知与职业行为之间起重要的桥梁作用，且大学生在择业的过程当中出现的职业心理问题都可以透过前期的职业动机有所呈现，这一研究可以为大学生的职业生涯辅导提供理论基础。因此，高校在进行职业生涯辅导可以添加必要的职业动机理论课程，采取必要措施和方式，提升大学生的职业动机水平。同时，高校教师在上课或是其他活动中还可以对不同学生的应对方式进行个性化的训练和提升。高校就业指导部门及有关决策者应对大学生的核心自我评价等自我认识的重要性引起关注，提供相应措施

提高职业动机激励和职业行为引导，为大学生未来获取职业成功作出指导性建议和实际行动。

参考文献

- [1] Super D E. Vocational Adjustment in terms of role theory [J]. *Career Development Quarterly*, 2011, 5 (4): 139-141.
- [2] 郑海燕. 大学生职业成熟度的结构及其发展特点 [D]. 西南大学, 2006.
- [3] 熊红星. 中国大学生职业成熟度问卷编制及其特点研究 [D]. 江西师范大学, 2006.
- [4] 张智勇, 荣煜, 管延军. 中国大学生职业成熟度量表的信度与效度 [J]. *西南大学学报 (社会科学版)*, 2006, 32 (5): 1-6.
- [5] 张云逸. 未来时间洞察力、自尊、职业决策自我效能感在高中生职业决策中的作用探究 [D]. 河北师范大学, 2020.
- [6] 叶宝娟, 孙原, 高良, 等. 主动性人格与大学生职业成熟度的关系：一个有调节的中介模型 [J]. *心理发展与教育*, 2020, 36 (3): 304-310.
- [7] 甘霖, 许敏. 大学生核心自我评价与职业成熟度的相关研究 [J]. *广东石油化工学院学报*, 2013, 23 (2): 30-32.
- [8] 周莹莹. 当代大学生职业动机结构及其发展特点 [D]. 西南大学, 2007.
- [9] 杜建政, 张翔, 赵燕. 核心自我评价的结构验证及其量表修订 [J]. *心理研究*, 2012, 5 (3): 54-60.
- [10] 丁雪红. 大学生职业动机的因素结构分析 [J]. *淮北煤师院学报 (哲学社会科学版)*, 1999 (3): 128-131.
- [11] 解亚宁. 简易应对方式量表信度和效度的初步研究 [J]. *中国临床心理学杂志*, 1998, 6 (2): 114-115.
- [12] 曹中保, 刘慧. 职业院校大学生核心自我评价与职业成熟度的关系研究 [J]. *教育现代化*, 2016 (9): 190-193.
- [13] 苏丽萍, 孙铮. 医学硕士研究生核心自我评价与职业成熟度的相关性研究 [J]. *中国高等医学教育*, 2016 (10): 125-126.
- [14] Williams G C, Saizow R, Ross L, et al. Motivation underlying career choice for internal medicine and surgery [J]. *Social ence & Medicine*, 1997, 45 (11): 1705.
- [15] Gallagher J E, Clarke W, Wilson N. Understanding the motivation: a qualitative study of dental students' choice of professional career [J]. *European Journal of Dental Education*, 2008, 12 (2): 89-98.

Effect of Core Self-evaluations on Career Maturity: The Multiple Chain Mediating Role of Career Motivation and Coping Style

Wei Hongshi¹ Lu Yunqing²

1. College of Engineering Discipline Letter, Hebei University, Handan;

2. College of Education, Hebei Normal University, Shijiazhuang

Abstract: Objective: To research on the relationship between core self-evaluation and career maturity of college students, and the chain mediating role of career motivation as well as coping style. Methods: Totally 400 college students completed the scale on college career maturity, core self-evaluations scale, career motivation scale, simplified coping style questionnaire. Results: (1) College students' career maturity was significant positive associated with core self-evaluation, career intrinsic motivation and positive coping style; College students' career maturity was significant negative associated with career extrinsic motivation and negative coping style; And college students' core self-evaluation was significant negative associated their negative coping style. (2) Core self-evaluation can not only positively predict career maturity, but also indirectly affect college students' career maturity through internal and external career motivation as well as positive and negative coping styles. Conclusion: Career motivation and coping style played a chain mediating effect between core self-evaluations and career maturity.

Key words: Career maturity; Self-evaluation; Career motivation; Coping style; Chain mediating effect