

# 大学生未来情景思考对职业抱负的影响

## ——自我效能感的中介作用

王箫悦

福建师范大学心理学院, 福建 福州

收稿日期: 2025年9月29日; 录用日期: 2025年11月6日; 发布日期: 2025年11月20日

### 摘 要

本研究探讨大学生未来情景思考对职业抱负的影响及自我效能感的中介作用。结果显示, 未来情景思考显著影响职业抱负, 自我效能感起部分中介作用。研究为职业抱负形成机制提供了理论支持, 也为高校职业指导提供了实践参考。

### 关键词

未来情景思考, 职业抱负, 自我效能感

# The Influence of Future Scenario Thinking on Career Aspiration of College Students

## —The Mediating Role of Self-Efficacy

Xiaoyue Wang

School of Psychology, Fujian Normal University, Fuzhou Fujian

Received: September 29, 2025; accepted: November 6, 2025; published: November 20, 2025

### Abstract

This study investigates the impact of future scenario thinking on career aspirations among college students and the mediating role of self-efficacy. The results show that future scenario thinking significantly influences career aspirations, with self-efficacy playing a partial mediating role. The research provides theoretical support for understanding the formation mechanisms of career aspirations and offers practical references for career guidance in higher education institutions.

文章引用: 王箫悦(2025). 大学生未来情景思考对职业抱负的影响. *心理学进展*, 15(11), 296-306.  
DOI: 10.12677/ap.2025.1511605

## Keywords

### Future Scenario Thinking, Career Aspiration, Self-Efficacy

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 问题提出

### 1.1. 职业抱负

职业抱负(Career aspirations)指的是个体希望担任领导职务, 获得成就或在其所选择的职业领域继续接受教育的程度(Gregor & O'Brien, 2017), 它包括领导抱负、教育抱负和成就抱负三个重要组成部分。其中, 领导抱负指的是个体在职业生涯中追求领导职位, 想要管理他人的愿望; 教育抱负指的是个体计划接受与自身职业发展相关的高等教育; 成就抱负指的是个体希望成为职业领域中最优秀的人, 通过自身成就获得认可的愿望(Gregor & O'Brien, 2015)。大量研究表明职业抱负与职业发展有着紧密联系, 如职业探索(Tracey, 2006)、职业决策(张莎, 2019; Holland & Gottfredson, 1975)、职业成就(Cochran et al., 2011)以及工作绩效(李薇娜等, 2022; Baroudi et al., 2018)等。目前, 我国每年高校毕业生总量超过千万, 专业、区域、意愿等结构性矛盾短期难以缓解, 青年失业水平仍将高位运行的情况, 使大学生的就业问题日益凸显。从大部分毕业生就业现状表现来看, 很多大学生存在好高骛远、盲目从众等职业抱负不明确的现象, 在毕业后很难找到一份满意的工作, 导致“慢就业”“缓就业”“不就业”的现象越来越突出(郭冀宁, 2024; 周艳红, 伍友龙, 2024)。因此, 深入探究影响职业抱负的因素并提出有益于大学生就业的建议是当前亟待解决的问题。

职业抱负发展理论指出, 大学生正处于内在的、独特的自我导向阶段, 自我概念是影响其职业抱负发展的重要因素之一(侯志瑾, 梁湘明, 2005; Gottfredson, 1981)。研究显示, 未来情景思考的重要成分包含自我(王彤等, 2016), 其帮助个体通过从认知层面进行自我调节(Taylor et al., 1998; Oettingen, 2012), 更好地将现在的自我和未来的自我紧密联系起来, 进而在一定程度上有效帮助个体对未来情境进行规划(Szpunar, 2010; Schacter, 2012), 由此影响个体的职业抱负水平。故本研究将探究未来情景思考对职业抱负的影响。此外, 现有研究表明自我效能感(Trusty, 2011)也会影响职业抱负(Bellezza et al., 2017), 因此本研究还将探讨自我效能感影响职业抱负的机制。

### 1.2. 未来情景思考与职业抱负

未来情景思考(Episodic future thinking, EFT)是个体基于自我经验对未来可能出现的情景进行事件心理模拟的认知活动(Atance & O'Neill, 2001), 表现为人们对未来可能发生的好事或坏事进行想象或思考(薛月琦, 2022), 比如“我当了领导后会有什么表现?”或者“五年后我会不会取得很大成就?”等等。依据“可能自我理论”(Possible Selves Theory), 个体在想象未来情境时, 会构建出具有个人相关性的“可能自我”, 这些未来自我表征能够增强其动机水平、目标清晰度与行为导向性(Markus & Nurius, 1986)。研究发现, 未来情景思考具有典型的积极偏向(Addis, Wong, & Schacter, 2007), 表现为个体多数时候总是相信自己比他人更可能经历积极未来事件, 拥有更积极未来形象(Salgado & Berntsen, 2020), 这也侧面显示人们对与自我相关的未来更有信心(卢蕾安, 王春生, 任俊, 2021)。在职业发展语境中, 积极的未来职业图景有助于个体形成更高水平的职业期望和努力意愿, 进而促进职业抱负的生成。

以往研究也表明,当个体对未来进行乐观思考时会提高动机和绩效,反之则会抑制(Heckhausen & Heckhausen, 2018; Taylor & Brown, 1988),尤其是当个体对未来职业领域的发展有更多的担心和恐惧,对未来职业自我的认识评价都比较消极时(黄彬, 2012),可能会导致个体职业抱负水平下降。另外,个体的职业抱负与未来情景思考的内容和性质也有关,例如帮助个体设想未来事件发生的具体时间(Ben Malek, Berna, & D'Argembeau, 2018),或者增加想象与自我相关的未来事件的生动性(王盼盼, 何嘉梅, 2020)。进一步地,计划行为理论(Theory of Planned Behavior)指出,行为意图由个体的行为态度、主观规范及感知行为控制共同预测(Ajzen, 1991)。未来情景思考可通过强化个体对未来职业成就的正向态度与可达成感知,从而间接影响其职业选择动机与发展目标。因此, EFT 并非一种被动的幻想性活动,而是连接认知加工与动机系统的核心心理机制,在职业抱负的形成过程中具有重要的理论与实践意义。因此,未来情景思考的积极与消极内容对个体职业抱负有着很大的影响。

### 1.3. 自我效能感的中介作用

未来情景思考对职业抱负的作用可能还受自我效能感的影响。自我效能感(Self-efficacy)指的是个体对自己是否有能力达到某种结果的预期,属于人们对自己实现特定领域行为目标所需能力的信念或信心(Bandura, 1977)。根据社会认知职业理论,自我效能感在个体职业行为中起着核心作用,影响着个体参与和投入职业选择活动。已有研究表明,自我效能感往往会影响大学生的职业决策(范文洁, 张婕, 2024)、职业价值观(Jex et al., 2001)、求职能力(周晓霞, 2013)以及职业承诺(Creed & Patton, 2003)等,提升自我效能感能帮助大学生更积极地适应职业生涯发展(乔姗姗, 石美霞, 2020; 刘毅, 程婧楠, 梁三才, 2016)。此外,自我效能感还会影响个体职业抱负的实现程度(刘永贤, 刘运全, 2014; 王金剑, 陈春晓, 2014)。Gushue 等(2011)和 Gbadamosi 等(2015)的大量研究揭示了自我效能感可显著预测个体的职业抱负水平。例如,自我效能感高的个体会设定更高的职业探索目标和任务,郭永玉等(2015)的研究也表明个体的职业抱负越高,获得成功的可能性越大,而较低自我效能感会降低职业抱负水平。刘泽文等(2006)的研究还表明,在高自我效能感驱使下的大学生更可能合理设置职业目标,对未来职业抱负有更高水平的期待。因此,自我效能感可能在未来情景思考与职业抱负之间起中介作用。

### 1.4. 本研究的假设和模型

综上所述,本研究拟构建一个中介模型(见图 1),探究未来情景思考与职业抱负的关系以及自我效能感的中介作用,并提出以下假设:

- H1: 积极未来情景思考正向预测职业抱负水平,消极未来情景思考负向预测职业抱负水平;
- H2: 自我效能感在未来情景思考与职业抱负间起中介作用。

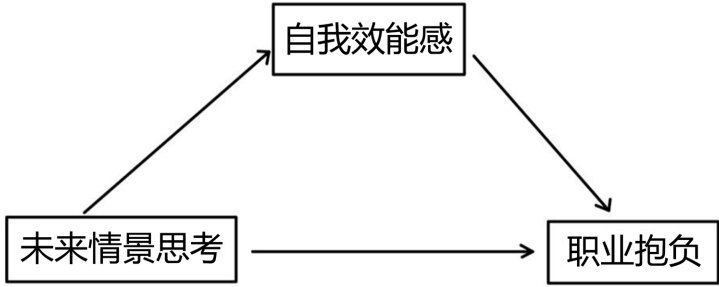


Figure 1. The mediating model of college students' future thinking and career aspiration  
图 1. 大学生未来情景思考对职业抱负的中介模型

2. 研究方法

2.1. 被试

邀请被试参与线上问卷调查,得到有效问卷 445 份,被试平均年级为大学二年级岁( $SD = 2.05$ ),其中男性 168 人,女性 277 人。

2.2. 程序

借助问卷星平台招募被试,让其填写人口学变量、职业抱负量表、自我效能感量表、未来情景模拟量表。填写完成后向被试支付 1 元报酬。

2.3. 测量

职业抱负:采用石建等(2023)修订的职业抱负量表修订版(CAS-R),共 24 个项目,如“我希望成为我的职业领域的领导者”“我计划发展成为我职业领域的专家”、“在我的职业生涯中取得成就对我来说根本不重要”(反向项目)和“我计划达到我所在领域的最高教育水平”,包括领导抱负、教育抱负和成就抱负三个维度,采用 5 点计分,1 为“非常不同意”,5 为“非常同意”,得分越高表示个体职业抱负水平越高。本研究中该量表的内部一致性系数  $\alpha$  为 0.918。

未来情景思考:采用薛月琦(2022)修订的未来事件量表,被试需要根据自身的体验对给出的未来事件进行想象,以估算未来事件发生在自己身上的可能性[49]。量表分为消极和积极两个维度,每个维度 7 个项目,如“在未来,自己会有一个理想的工作”“未来,自己会被困在一个没有成就感的工作中”,采用 5 点计分,1 代表“完全不可能”,5 代表“有极大的可能”。若在积极未来事件量表中,分数越高,说明人们普遍认为积极的事件在未来发生的可能性较大,反之亦然。本研究中该量表两个维度的内部一致性系数  $\alpha$  分别为 0.874 和 0.875。

自我效能感:采用由刘泽文等(2006)翻译编制的中文版一般自我效能感量表。共 10 个项目,如“遇到困难时,我总是能找到解决问题的办法”,采用 4 点计分,1 代表“完全不正确”,4 代表“完全正确”。把所有 10 个项目的得分加起来除以 10 即为总量表分。总分越高,表示被试的一般自我效能感越高。本研究中该量表的内部一致性系数  $\alpha$  为 0.909。

3. 研究结果

3.1. 研究变量之间的相关

该数据从描述性统计和相关性分析两方面呈现了性别、年级等多个变量的特征及相互关系(见表 1):

Table 1. Descriptive statistics and correlations among variables

表 1. 研究变量的描述性统计与相关系数

|       | 平均值   | 标准差    | 性别       | 年级     | 生源地    | 自我效能感   | 职业抱负    | 未来情景 |
|-------|-------|--------|----------|--------|--------|---------|---------|------|
| 性别    | 1.62  | 0.485  | 1        |        |        |         |         |      |
| 年级    | 2.46  | 1.434  | 0.350**  | 1      |        |         |         |      |
| 生源地   | 1.41  | 0.492  | 0.063    | -0.017 | 1      |         |         |      |
| 自我效能感 | 2.658 | 0.5891 | -0.081   | 0.030  | -0.035 | 1       |         |      |
| 职业抱负  | 91.08 | 13.394 | -0.128** | -0.071 | -0.024 | 0.542** | 1       |      |
| 未来情景  | 52.45 | 8.629  | 0.018    | -0.011 | -0.065 | 0.532** | 0.558** | 1    |

注: \*\*在 0.01 级别(双尾), 相关性显著。\*在 0.05 级别(双尾), 相关性显著。

性别、年级、生源地均值分别为 1.62、2.46、1.41，标准差显示数据离散程度各异；自我效能感均值 2.658，标准差 0.5891，离散较小；职业抱负均值 91.08，标准差 13.394，得分差异明显；未来情景均值 52.45，标准差 8.629，存在波动。

性别与年级正相关(0.350)，与职业抱负负相关(-0.128)；自我效能感与职业抱负(0.542)、未来情景(0.532)显著正相关；职业抱负与未来情景显著正相关(0.558)。其余变量间多无显著关联。

综上所述，自我效能感、职业抱负和未来情景间联系紧密，呈显著正向协同变化；性别对年级、职业抱负影响显著。

3.2. 未来情景思考的中介效应检验

以生源地、年级、性别为控制变量，未来情景为自变量，职业抱负(模型 1)、自我效能感(模型 2)为因变量，进行回归分析。模型 1 显示未来情景与职业抱负之间存在显著正相关关系( $\beta = 0.562, p < 0.01$ )，因此假设 1 成立；模型 2 显示，未来情景与自我效能感存在显著正相关关系( $\beta = 0.535, p < 0.01$ )；模型 3 在模型 1 的基础上加入自我效能作为中介变量，自我效能与职业抱负有显著正相关关系( $\beta = 0.332, p < 0.01$ )，且未来情景与职业抱负之间的关系仍然显著( $\beta = 0.384, p < 0.01$ ) (见表 2)，但标准化回归系数由 0.562 降低至 0.384，这表明自我效能在未来情景思考与职业抱负之间存在部分中介效应，假设 2 成立。

Table 2. Test of the mediating effect of future situational thinking on career aspiration  
表 2. 未来情景思考对职业抱负的中介效应检验

|                   | 模型 1                           |       |        |       |         | 模型 2                           |       |        |       |         | 模型 3                           |       |        |       |         |
|-------------------|--------------------------------|-------|--------|-------|---------|--------------------------------|-------|--------|-------|---------|--------------------------------|-------|--------|-------|---------|
|                   | 因变量：职业抱负                       |       |        |       |         | 因变量：自我效能感                      |       |        |       |         | 因变量：职业抱负                       |       |        |       |         |
|                   | B                              | 标准误   | t      | p     | $\beta$ | B                              | 标准误   | t      | p     | $\beta$ | B                              | 标准误   | t      | p     | $\beta$ |
| 常数                | 50.871**                       | 3.992 | 12.742 | 0     | -       | 0.881**                        | 0.18  | 4.889  | 0     | -       | 44.226**                       | 3.859 | 11.461 | 0     | -       |
| 生源地               | 0.571                          | 1.066 | 0.536  | 0.592 | 0.021   | 0.01                           | 0.048 | 0.216  | 0.829 | 0.009   | 0.493                          | 1.004 | 0.491  | 0.623 | 0.018   |
| 年级                | -0.169                         | 0.389 | -0.433 | 0.665 | -0.018  | 0.032                          | 0.018 | 1.8    | 0.073 | 0.077   | -0.407                         | 0.368 | -1.107 | 0.269 | -0.044  |
| 性别                | -3.659**                       | 1.152 | -3.177 | 0.002 | -0.133  | -0.143**                       | 0.052 | -2.744 | 0.006 | -0.118  | -2.583*                        | 1.093 | -2.362 | 0.019 | -0.094  |
| 未来情景              | 0.872**                        | 0.061 | 14.381 | 0     | 0.562   | 0.037**                        | 0.003 | 13.341 | 0     | 0.535   | 0.597**                        | 0.068 | 8.819  | 0     | 0.384   |
| 自我效能感             |                                |       |        |       |         |                                |       |        |       |         | 7.542**                        | 0.994 | 7.587  | 0     | 0.332   |
| R <sup>2</sup>    |                                |       | 0.332  |       |         |                                |       | 0.296  |       |         |                                |       | 0.409  |       |         |
| 调整 R <sup>2</sup> |                                |       | 0.325  |       |         |                                |       | 0.289  |       |         |                                |       | 0.402  |       |         |
| F 值               | F (4, 440) = 54.558, p = 0.000 |       |        |       |         | F (4, 440) = 46.222, p = 0.000 |       |        |       |         | F (5, 439) = 60.769, p = 0.000 |       |        |       |         |

注：\* $p < 0.05$ ，\*\* $p < 0.01$ 。

4. 讨论

本研究探讨了大学生未来情景思考与职业抱负之间的关系。结果显示，积极未来情景思考显著正向预测职业抱负水平，消极未来情景思考则呈负向预测。即，当大学生频繁构想未来职业成功、自我成长等积极情境时，其职业抱负更高；反之，消极未来预期会削弱其动机与信念。该结果与 Addis 等(2007)的“积极偏向”研究一致，表明未来情景思考是一种兼具认知与动机功能的心理机制。

### 4.1. “双轨机制”的理论深化

本研究在社会认知职业理论基础上提出职业抱负形成的“双轨机制”：

第一轨道(认知规划轨)：个体通过未来情景模拟形成职业发展蓝图，增强目标清晰度与路径可视化，从而直接促进职业抱负。

第二轨道(心理赋能轨)：未来情景思考激活积极情绪与信念，提升自我效能感，进而间接推动职业抱负的提升。

两条轨道在不同情境下的作用权重可能不同。当未来构想具体、生动、与个人经验高度相关时，认知规划轨的作用更显著；当个体面临不确定性或低信心状态时，心理赋能轨的效应更为突出。值得注意的是，未来情景思考对职业抱负的直接效应依然显著( $\beta = 0.384, p < 0.01$ )，提示除自我效能感外，可能还存在目标设定(Locke & Latham, 2002)、意义建构(Park, 2010)或社会支持等其他中介机制。未来研究可进一步整合这些机制，以动态模型呈现“双轨机制”的系统运行。

### 4.2. 实践启示

本研究结果对高校职业指导具有实践价值。未来情景思考与自我效能感的“双轨机制”可为职业干预提供双向切入点：

积极未来情景构建训练：

通过“可能自我”(Possible Selves)练习，引导学生书写或描绘未来3~5年的理想职业图景，强化目标具体性与可实现性。可采用“未来信件”“职业蓝图绘制”等形式，帮助学生将理想转化为行动计划。

未来书写干预(Future Writing)：

采用心理叙事法，引导学生以书写方式表达理想职业生活与路径反思。研究表明，持续的未来书写能增强自我连贯感与职业效能感(King, 2001)。

自我效能感提升训练：

结合Bandura(1977)的效能来源理论，通过小目标达成、榜样示范、正向反馈等方式提升学生的信念。例如在课程中设置职业情景模拟或角色扮演，让学生积累成功经验，强化“可行感”。

系统化职业指导整合：

高校可将“双轨机制”框架融入职业教育课程，在职业规划与心理辅导中同步强化未来情景思考与效能感提升，以缓解“慢就业”与“职业焦虑”等现实问题。

综上所述，“双轨机制”模型揭示了未来情景思考对职业抱负的认知与心理双通道影响，表明职业抱负的形成是一个整合认知-情感-动机的动态过程。未来研究可进一步探讨文化背景、家庭因素及社会资源等变量的调节作用，以构建更具生态有效性的的大学生职业发展模型。

### 4.3. 不足之处

首先，在研究方法上本研究采用线上问卷调查收集数据，这种方式可能导致样本选取存在偏差以及无关变量难以控制，进而影响研究结果的普适性。未来研究可考虑扩大样本规模，采用多阶段抽样等方法提高样本的代表性；其次，横截面设计无法明确变量间的因果关系，未来需采用纵向研究追踪职业目标变化；最后，社会文化、学校环境等外部因素与家庭因素的综合作用机制也未在本研究中得到充分探讨。未来可以通过对比个体主义与集体主义文化下调节效应的差异，验证文化背景的潜在影响。再者，纳入更多家庭、社会和学校层面的影响因素，构建更为完善的理论模型，全面、深入地揭示大学生职业抱负的影响机制，为大学生职业发展研究提供更丰富、更深入的理论支持和实践指导。

## 5. 结论

本研究得出如下结论：未来情景思考对职业抱负具有显著的正向预测作用，其中积极未来情景思考能够提升职业抱负水平，而消极未来情景思考则会降低职业抱负水平。此外，自我效能感在未来情景思考与职业抱负之间起到了部分中介作用，说明未来情景思考通过增强个体的自我效能感进而影响其职业抱负。总体而言，本研究揭示了未来情景思考对大学生职业抱负的重要影响机制，为高校职业指导和政策干预提供了理论依据和实践参考。未来研究可进一步拓展样本范围、采用纵向设计，并深入探讨更多家庭与社会因素的综合作用机制。

## 致 谢

本研究的顺利完成，离不开各位老师、同学的支持与帮助。首先，衷心感谢指导教师白利莉老师在整个研究过程中的悉心指导与宝贵建议，您的专业见解和耐心指导为研究指明了方向。另外，感谢所有老师所指出的问题和建设性建议，有了你们的意见和建议研究才能更加完善；此外，感谢发展与教育多彩生涯课题研究所的各位学姐在研究方法与分析数据上的无私分享，为论文的完善提供了重要支持。同时，感谢项目组其他成员黄思溶、郭晓琳、黄紫晴的共同努力与协作，研究中的每一个环节都凝聚了团队的智慧与汗水。最后，感谢参与问卷调查的全体同学，你们的积极配合为研究提供了宝贵的数据基础。谨以此文，向所有关心和帮助过我们的人致以最诚挚的谢意！

## 参考文献

- 范文洁, 张婕(2024). 大学生就业焦虑与职业决策困难、自我效能感的关系探究. *科教文汇*, (5), 177-180.
- 郭冀宁(2024). 新时期大学生就业工作问题及对策分析. *佳木斯职业学院学报*, 40(3), 112-114.
- 郭永玉, 杨沈龙, 李静, 等(2015). 社会阶层心理学视角下的公平研究. *心理科学进展*, 23(8), 1299-1311.
- 侯志瑾, 梁湘明(2005). Gottfredson 的职业抱负发展理论简介与研究评述. *心理科学进展*, (2), 201-210.
- 黄彬(2012). *大学生职业可能自我、成就目标定向和职业决策的关系*. 硕士学位论文, 沈阳: 沈阳师范大学.
- 李薇娜, 龚飘, 屈颖, 等(2022). 职业抱负与民警工作绩效: 组织公平感的调节作用. *武汉公安干部学院学报*, 36(4), 47-51.
- 刘毅, 程婧楠, 梁三才(2016). 大学生核心自我评价与生涯适应力: 职业决策自我效能感和使命感的中介作用. *人力资源管理*, (11), 225-227.
- 刘永贤, 刘运全(2014). 大四学生人格特质与择业效能感的关系. *校园心理*, 12(2), 94-96.
- 刘泽文, 刘华山, 张建新(2006). 青少年早期职业不确定性及其影响因素. *心理科学*, (1), 198-200.
- 卢蕾安, 王春生, 任俊(2021). 人们如何设想未来: 未来情景思维对个体心理和行为的影响. *心理科学进展*, 29(6), 1086-1096.
- 乔姗姗, 石美霞(2020). 医学生主动性人格与生涯适应力的关系: 职业决策自我效能感的中介作用. *中国社会医学杂志*, 37(1), 59-62.
- 石建, 王嘉豪, 林绵优(2023). 职业抱负量表修订版在公立医院职工中的信效度检验. *中国临床心理学杂志*, 31(4), 883-885.
- 王金剑, 陈春晓(2014). 班杜拉社会学习理论视域下的大学生创业教育研究. *中国成人教育*, (10), 41-43.
- 王盼盼, 何嘉梅(2020). 情景预见对跨期决策的影响机制. *心理学报*, 52(1), 38-54.
- 王彤, 李林, 袁祥勇, 等(2016). 自我相关未来思考: 两种基本类型及其主要心理成分比较. *心理科学*, 39(3), 593-599.
- 薛月琦(2022). *大学生就业焦虑对未来情景思考的影响研究*. 硕士学位论文, 武汉: 武汉大学.
- 张莎(2019). 大学生“慢就业”群体职业决策形成研究. *智库时代*, (40), 34-35.
- 周晓霞(2013). *社团活动对大学生自我效能感的影响研究*. 硕士学位论文, 桂林: 广西师范大学.
- 周艳红, 伍友龙(2024). 高校毕业生“慢、漫、蛮”就业现象的成因及优化策略. *西部素质教育*, 10(6), 19-22.

- Addis, D. R., Wong, A. T., & Schacter, D. L. (2007). Remembering the Past and Imagining the Future: Common and Distinct Neural Substrates during Event Construction and Elaboration. *Neuropsychologia*, 45, 1363-1377. <https://doi.org/10.1016/j.neuropsychologia.2006.10.016>
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-t](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-t)
- Atance, C. M., & O'Neill, D. K. (2001). Episodic Future Thinking. *Trends in Cognitive Sciences*, 5, 533-539. [https://doi.org/10.1016/s1364-6613\(00\)01804-0](https://doi.org/10.1016/s1364-6613(00)01804-0)
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84, 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.84.2.191>
- Baroudi, S. E., Khapova, S. N., Fleisher, C., & Jansen, P. G. W. (2018). How Do Career Aspirations Benefit Organizations? The Mediating Roles of the Proactive and Relational Aspects of Contemporary Work. *Frontiers in Psychology*, 9, Article 2150. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02150>
- Bellezza, S., Ackerman, J. M., & Gino, F. (2017). "Be Careless with That!" Availability of Product Upgrades Increases Cavalier Behavior toward Possessions. *Journal of Marketing Research*, 54, 768-784. <https://doi.org/10.1509/jmr.15.0131>
- Ben Malek, H., Berna, F., & D'Argembeau, A. (2018). Envisioning the Times of Future Events: The Role of Personal Goals. *Consciousness and Cognition*, 63, 198-205. <https://doi.org/10.1016/j.concog.2018.05.008>
- Cochran, D. B., Wang, E. W., Stevenson, S. J., Johnson, L. E., & Crews, C. (2011). Adolescent Occupational Aspirations: Test of Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise. *The Career Development Quarterly*, 59, 412-427. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00968.x>
- Creed, P. A., & Patton, W. (2003). Predicting Two Components of Career Maturity in School Based Adolescents. *Journal of Career Development*, 29, 277-290. <https://doi.org/10.1177/089484530302900405>
- Gbadamosi, G., Evans, C., Richardson, M., & Ridolfo, M. (2015). Employability and Students' Part-Time Work in the UK: Does Self-Efficacy and Career Aspiration Matter? *British Educational Research Journal*, 41, 1086-1107. <https://doi.org/10.1002/berj.3174>
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 545-579. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.6.545>
- Gregor, M. A., & O'Brien, K. M. (2015). Understanding Career Aspirations among Young Women. *Journal of Career Assessment*, 24, 559-572. <https://doi.org/10.1177/1069072715599537>
- Gregor, M., O'Brien, K. M., & Sauber, E. (2017). Understanding Career Aspirations among Young Men. *Journal of Career Assessment*, 27, 262-272. <https://doi.org/10.1177/1069072717748957>
- Gushue, G. V., Clarke, C. P., Pantzer, K. M., & Scanlan, K. R. L. (2011). Self-efficacy, Perceptions of Barriers, Vocational Identity, and the Career Exploration Behavior of Latino/a High School Students. *The Career Development Quarterly*, 54, 307-317. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00196.x>
- Heckhausen, J., & Heckhausen, H. (2018). Motivation and Action: Introduction and Overview. In J. Heckhausen, & H. Heckhausen (Eds.), *Motivation and Action* (pp. 1-14). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-65094-4\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-65094-4_1)
- Holland, J. L., & Gottfredson, G. D. (1975). Predictive Value and Psychological Meaning of Vocational Aspirations. *Journal of Vocational Behavior*, 6, 349-363. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(75\)90007-x](https://doi.org/10.1016/0001-8791(75)90007-x)
- Jex, S. M., Bliese, P. D., Buzzell, S., & Primeau, J. (2001). The Impact of Self-Efficacy on Stressor-Strain Relations: Coping Style as an Explanatory Mechanism. *Journal of Applied Psychology*, 86, 401-409. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.401>
- King, L. A. (2001). The Health Benefits of Writing about Life Goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 798-807. <https://doi.org/10.1177/0146167201277003>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-Year Odyssey. *American Psychologist*, 57, 705-717. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.57.9.705>
- Markus, H., & Nurius, P. (1986). Possible Selves. *American Psychologist*, 41, 954-969. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.41.9.954>
- Oettingen, G. (2012). Future Thought and Behaviour Change. *European Review of Social Psychology*, 23, 1-63. <https://doi.org/10.1080/10463283.2011.643698>
- Park, C. L. (2010). Making Sense of the Meaning Literature: An Integrative Review of Meaning Making and Its Effects on Adjustment to Stressful Life Events. *Psychological Bulletin*, 136, 257-301. <https://doi.org/10.1037/a0018301>
- Salgado, S., & Berntsen, D. (2020). My Future Is Brighter than Yours: The Positivity Bias in Episodic Future Thinking and Future Self-images. *Psychological Research*, 84, 1829-1845. <https://doi.org/10.1007/s00426-019-01189-z>

- Schacter, D. L. (2012). Adaptive Constructive Processes and the Future of Memory. *American Psychologist*, 67, 603-613. <https://doi.org/10.1037/a0029869>
- Szpunar, K. K. (2010). Episodic Future Thought. *Perspectives on Psychological Science*, 5, 142-162. <https://doi.org/10.1177/1745691610362350>
- Taylor, S. E., & Brown, J. D. (1988). Illusion and Well-Being: A Social Psychological Perspective on Mental Health. *Psychological Bulletin*, 103, 193-210. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.103.2.193>
- Taylor, S. E., Pham, L. B., Rivkin, I. D., & Armor, D. A. (1998). Harnessing the Imagination: Mental Simulation, Self-Regulation, and Coping. *American Psychologist*, 53, 429-439. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.53.4.429>
- Tracey, T. J. G., Lent, R. W., Brown, S. D., Soresi, S., & Nota, L. (2006). Adherence to RIASEC Structure in Relation to Career Exploration and Parenting Style: Longitudinal and Idiographic Considerations. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 248-261. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.001>
- Trusty, J. (2011). African Americans' Educational Expectations: Longitudinal Causal Models for Women and Men. *Journal of Counseling & Development*, 80, 332-345. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2002.tb00198.x>

附 录

大学生职业抱负调查问卷

亲爱的同学：

您好！我们是来自福建师范大学心理学院的研究团队，正在做一项关于大学生职业可能自我对职业抱负影响的研究，想邀请您参加本次科研调查。您只需要如实表达自己的观点，根据实际情况来进行填写。本次调查答案没有对错之分，我们将对每份问卷内容严格保密，请您放心作答。衷心感谢您的配合！

- 一、基本信息：
- 1. 性别：男( ) 女( )
  - 2. 年级：大一( ) 大二( ) 大三( ) 大四( ) 研究生
  - 3. 所在学院：                      所学专业：
  - 4. 生源地：城市(包括县城) ( ) 农村(包括乡镇) ( )

二、职业抱负量表

| 序号 | 题目                            | 非常不同意 | 稍微可能 | 不确定 | 比较可能 | 非常同意 |
|----|-------------------------------|-------|------|-----|------|------|
| 1  | 我希望在我所在的职业领域成为领导者             | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |
| 2  | 在我工作中，我并不打算在岗位晋升上投入精力         | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |
| 3  | 我想成为我所在职业领域的佼佼者               | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |
| 4  | 成为工作中的领导者对我来说一点也不重要           | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |
| 5  | 当我在职业生涯中站稳脚跟时，我想管理其他员工        | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |
| 6  | 我计划达到我所在领域的最高教育水平             | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |
| 7  | 我想担负起我所在工作的未来发展方向             | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |
| 8  | 我希望我的工作能对我所在领域产生持久的影响         | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |
| 9  | 我渴望我所做的工作能得到领导的认可             | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |
| 10 | 我将在我感兴趣的职业领域接受额外培训            | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |
| 11 | 我将持续了解我所在领域的最新进展              | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |
| 12 | 在我的职业生涯中获得领导职位对我来说并不那么重要      | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |
| 13 | 在工作中表现优异对我来说非常重要              | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |
| 14 | 我知道我会努力保持我所在领域的知识及时性          | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |
| 15 | 我希望我能在工作中担任领导职位               | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |
| 16 | 我每年都会参加会议以提高我的知识水平            | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |
| 17 | 我知道我会因为取得职业领域的成就而得到认可         | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |
| 18 | 即使没有要求，我也会参加继续教育课程，以变得更加的知识渊博 | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |
| 19 | 我会继续接受高级教育计划，以获得我所在领域的专业知识    | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |
| 20 | 在我的职业生涯中取得成就对我来说一点也不重要        | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |
| 21 | 我计划在工作中获得更多的晋升机会              | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |
| 22 | 成为职业领域佼佼者对我来说并不重要             | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |
| 23 | 每年我都会优先参加继续教育，以促进我的职业生涯       | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |
| 24 | 我计划在工作中晋升到最高领导职位              | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |

三、自我效能感量表

| 序号 | 题目                        | 完全不正确 | 有点正确 | 多数正确 | 完全正确 |
|----|---------------------------|-------|------|------|------|
| 1  | 如果我尽力去做的话，我总是能够解决问题的      | 1     | 2    | 3    | 4    |
| 2  | 即使别人反对我，我仍有办法取得我所要的       | 1     | 2    | 3    | 4    |
| 3  | 对我来说，坚持理想和达成目标是轻而易举的      | 1     | 2    | 3    | 4    |
| 4  | 我自信能有效地应付任何突如其来的事情        | 1     | 2    | 3    | 4    |
| 5  | 以我的才智，我定能应付意料之外的情况        | 1     | 2    | 3    | 4    |
| 6  | 如果我付出必要的努力，我一定能解决大多数的难题   | 1     | 2    | 3    | 4    |
| 7  | 我能冷静地面对困难，因为我可信赖自己处理问题的能力 | 1     | 2    | 3    | 4    |
| 8  | 面对一个难题时，我通常能找到几个解决方法      | 1     | 2    | 3    | 4    |
| 9  | 有麻烦的时候，我通常能想到一些应付的方法      | 1     | 2    | 3    | 4    |
| 10 | 无论什么事在我身上发生，我都能够应付自如      | 1     | 2    | 3    | 4    |

四、未来情景思考量表

下面是一些未来可能发生的事件，请您根据自己的实际情况，对事件发生的情景进行想象，并评估以下事件未来发生在自己身上的可能性。根据符合程度选择“完全不可能 1；稍不可能 2；不确定 3；比较可能 4；极大可能 5”。

| 序号 | 题目                   | 完全不可能 | 稍微可能 | 不确定 | 比较可能 | 极大可能 |
|----|----------------------|-------|------|-----|------|------|
| 1  | 在未来，自己会有一个理想的工作      | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |
| 2  | 在未来，自己会过上健康积极的生活     | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |
| 3  | 在未来，自己会有一个理想的家庭      | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |
| 4  | 在未来，自己会有很多钱          | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |
| 5  | 在未来，自己能够实现人生目标       | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |
| 6  | 未来，自己能够赢得同事们的尊重      | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |
| 7  | 在未来，自己能够升职           | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |
| 8  | 未来，自己会被困在一个没有成就感的工作中 | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |
| 9  | 在未来，自己会与讨厌的人一起工作     | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |
| 10 | 在未来，自己的精神状况会变差       | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |
| 11 | 在未来，自己对社会没有贡献        | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |
| 12 | 在未来，自己会生病住院          | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |
| 13 | 在未来，自己会下岗失业          | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |
| 14 | 在未来，自己会被朋友或同事背叛      | 1     | 2    | 3   | 4    | 5    |