

大学生择业乐观偏差对职业决策后悔的影响

胡多多, 朱春光, 吴真*

天津职业技术师范大学职业教育学院, 天津

收稿日期: 2023年2月16日; 录用日期: 2023年3月16日; 发布日期: 2023年3月27日

摘要

择业乐观偏差作为个体职业决策的重要影响因素, 对大学生的职业决策后悔也会产生影响。本研究采用VB编程软件进行职业决策情景的模拟, 以择业乐观偏差为自变量, 以职业决策后悔为因变量, 探讨了择业乐观偏差对职业决策后悔的影响。方法: 首先, 采用择业乐观偏差问卷(COBQ)进行施测并筛选出63名大学生被试参加职业决策后悔实验; 然后由200名大学生进行职业属性倾向的半结构化问卷调查, 选取其中三种频率最高的职业属性结合录取概率形成6个二择一的职业决策情境。结果: 大学生择业乐观偏差对职业决策后悔有影响($F = 27.314, p = 0.000 < 0.001$), 择业乐观偏差得分越高, 职业决策后悔程度也越高。

关键词

择业乐观偏差, 职业决策后悔, 大学生

The Effect of College Students' Career Choice Optimism Bias on Career Decision Regret

Duoduo Hu, Chunguang Zhu, Zhen Wu*

School of Vocational Education, Tianjin University of Technology and Education, Tianjin

Received: Feb. 16th, 2023; accepted: Mar. 16th, 2023; published: Mar. 27th, 2023

Abstract

As an important influencing factor of individual career decision, career optimism bias also has an impact on college students' career decision regret. In this study, we used VB programming software to simulate career decision scenarios, and explored the effect of career optimism bias on ca-

*通讯作者。

reer decision regret with career optimism bias as the independent variable and career decision regret as the dependent variable. Methods: First, 63 college students were selected to participate in the career decision regret experiment using the Career Optimism Bias Questionnaire (COBQ); then 200 college students were given a semi-structured questionnaire on career attribute preferences, and the three most frequent career attributes combined with the probability of admission were selected to form six two-choice career decision situations. Results: College students' career choice optimism bias had an effect on career decision regret ($F = 27.314, p = 0.000 < 0.001$), and the higher the career choice optimism bias score, the higher the degree of career decision regret.

Keywords

Career Optimistic Bias, Career Decision Regret, College Students

Copyright © 2023 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. 引言

教育部公布 2022 年全国高校毕业生人数达到 1076 万人, 创历史新高(教育部, 2021)。同时《2022 年中国大学生就业报告》显示, 2022 年本科院校高校毕业生就业率有所下降, 在如此严峻的就业形势下如何做出正确的职业决策对大学生成功就业至关重要。职业决策是指个体通过对自我分析和内外环境条件的了解, 运用一定策略搜索职业信息, 比较各种可能的选择, 最终做出决策的复杂心理过程(刘伟臻等, 2021; Jepsen, 1974)。Gati 和 Asher (2001)认为, 职业决策的主要目的是为了找到与个体偏好和能力相兼容的职业。在决策过程中, 个体会考虑收入、工作地点等与职业相关的变量。

但由于认知资源的有限性, 个体在筛选职业时, 会考虑重要的信息而忽略不重要的信息, 甚至会受制于自身或环境的局限性做出妥协。此外, 人们在有限的认知和复杂环境下, 决策过程不可能做到完全理性。当个体意识到或想象到, 在做出决策后, 产生的结果可能比其他选项更差时, 决策后悔(decision regret)情绪就产生了(Bjlkbring et al, 2016; Feldman & Albarracín, 2017; Connolly & Zeelenberg, 2002; Zeelenberg et al., 2000)。后悔是人类意识重要特征之一, 影响人类决策行为及心理活动(Büchel et al, 2011; Brassens et al., 2012; Moyano-Díaz et al., 2014)。本文将个体在作出职业决策后意识到如果作出其他选择可能会带来更好的结果时, 而产生的一种认知失调的后悔情感定义为职业决策后悔(范宜波等, 2019)。

决策合理化理论(decision justification theory, DJT)认为, 决策后悔由两个部分构成: 决策过程有关的后悔(“process” or “self-blame” regret)和决策后果有关的后悔(“outcome” regret) (Connolly & Zeelenberg, 2002)。还有研究者根据后悔的不同维度对其进行分类, 根据后悔的持续时间把后悔分为短期后悔和长期后悔; 根据后悔发生的时间, 把决策前所考虑的后悔称为预期后悔, 把决策后所体验的后悔称为体验后悔, 本文所研究的职业决策后悔是一种体验后悔。

后悔的产生及其强度与许多因素相关, 其中个体特质为后悔的产生提供了基础, 情景信息则起到了促进和推动的作用(洪菲菲, 2019)。乐观偏差已被证明作为影响决策行为的个体因素之一, 人们在择业时也带有这种乐观偏向, 它不仅会影响职业决策行为, 进而还会影响我们决策后的情绪(王子豪, 2020), 但是择业乐观偏差具体会如何影响个体在进行职业决策后得知结果时的情绪还有待进一步研究探索。

本研究采用模拟决策情景研究范式, 让被试设想参与决策并自评其后悔体验, 来考察不同择业乐观

偏差水平对大学生职业决策后悔的影响。根据王伟等人对乐观偏差的分型,即分为I型和II型,I型乐观偏差是指积极事件会降临到自己的偏差,II型乐观偏差是指消极事件会降临到他人的偏差。因此,本文将择业乐观偏差定义为,在职业选择过程中,与自己同年龄同性别的他人相比较,个体倾向于认为自己经历积极事件(如应聘上报酬较高的公司)的几率高于他人,自己遭遇消极事件(如面试失败)的几率低于他人(王伟等,2006)。综上,本研究假设,择业乐观偏差对大学生职业决策后悔有影响。

2. 研究方法

2.1. 被试

在天津市3所高校招募本科生被试,采用择业乐观偏差问卷(COBQ)进行施测,共发放问卷300份,回收有效问卷266份,有效率为89%。在平衡文理科和性别因素后,将剩余210名大学生按照择业乐观偏差问卷得分从高到低排序,选取高分端的27%为择业乐观偏差水平高分组,低分端的27%为低分组,选取中间27%为中间组。最终在参加问卷调查后留下联系方式,并且愿意来参加职业决策后悔实验的学生中选取了63名被试,其中高分组、低分组和中间组各21人,三组被试在乐观偏差水平得分上差异显著,且高分组 > 中间组 > 低分组($F = 197.139, df = 62, p < 0.001$),结果见表1所示。被试平均年龄 21.14 ± 1.53 岁,身体健康,均为右利手,在性别、年级以及文理专业上分布均匀。

Table 1. Descriptive statistics of optimism bias in career choice for each group
表 1. 各组择业乐观偏差描述性统计

分组($n = 21$)	<i>M</i>	<i>SD</i>
高分组	1.091	0.365
中间组	-0.072	0.056
低分组	-1.491	0.631

2.2. 实验设计

本研究采用单因素(择业乐观偏差:高分组、中间组、低分组)被试间实验设计,因变量为职业决策后悔强度。对职业决策后悔进行操作定义,即个体在职业选择过程中,当作出一次决策后,对比其他结果,重新选择其他选项的强度。采用0~10级评分,0表示肯定不会选择,即肯定不后悔,10表示肯定会选择其他选项,即肯定会后悔。具体操作是呈现给个体一种职业决策情景,供个体进行自由选择,当个体做出一种决策后,给他呈现决策的结果,包括自己决策出现的结果和其他未选选项出现的结果。此时个体可以清晰地分析出自己做出的决策到底如何。

2.3. 研究工具

使用吴真等人(吴真等,2019)编制的大学生择业乐观偏差问卷,共10个项目,其中项目1、3、5、7、9是与择业相关的积极事件,项目2、4、6、8、10是与择业相关的消极事件。被试需要对这10个事件分别回答2个问题:“你认为此事发生在自己身上的可能性有多大(P1)”、“你认为此事发生在与你情况类似他人身上的可能性有多大(P2)”。当评定积极事件时,乐观偏差的计算是用评估自己经历事件的可能性减去他人经历事件的可能(P1~P2),而消极事件的计算则相反(P2~P1),如果差异分数大于0,则说明存在乐观偏差。问卷采用11级(0~10)评分,0表示经历相关事件的几率为0,10表示经历相关事件的几率为100%。该问卷总体的内部一致性系数为0.721。

2.4. 实验材料

2.4.1. 理论构思

由于本研究的目的是考察不同择业乐观偏差水平者的职业决策后悔程度的差异，因而在进行职业决策情景设计时采用的是同时提供被试两个公司的面试机会，这样就可以将被试放在择业情景中来考察决策后悔了。所提供的两个公司面试机会有所差别，包括两家公司岗位的优劣和面试通过的几率不同。公司岗位的优劣用职业属性来衡量，面试通过的几率根据岗位的优劣进行设计。关于职业属性的衡量，没有必要把全部有关公司岗位的职业属性都拿来衡量，只需选择关键的 3~4 个属性即可。接下来，我们将考察对大学生来说较为关键的几个职业属性。

2.4.2. 职业属性调查

纪晓梅(纪晓梅, 2010)采用开放性问卷进行职业属性调查，归纳出共 22 种职业属性，又选出频数最高的 12 种，从高到低罗列如下：薪资待遇、发展空间、公司地理位置、兴趣爱好、人际关系、领导亲和力、工作时间、公司品牌、公司前景、人性化的氛围、专业对口、企业规模。

为确定影响职业选择的关键因素，本研究在以上研究基础上，在天津市的两所大学发放 200 份半结构化问卷，让被试在给定的 12 种职业属性中选出自己认为最重要的三个，调查发现，对大学生来说最关键的职业属性，按重要性排序在前三位的依次为：薪资待遇、个人发展空间、公司前景。结果如表 2。

Table 2. Frequency statistics of key occupational attributes

表 2. 关键职业属性频率统计

属性	薪资待遇	个人发展空间	公司前景
被提及的次数	86	64	58

2.4.3. 实验设计

本研究将 3 种职业属性都设定为两种级别，优秀和一般，并将它们进行排列组合形成 8 种组合，见表 3。

Table 3. Combination of different grading of occupational attributes

表 3. 职业属性不同分级的组合

	薪资待遇	发展空间	公司前景
全优	优	优	优
	优	优	一般
2 优	优	一般	优
	一般	优	优
1 优	一般	一般	优
	一般	优	一般
0 优	优	一般	一般
	一般	一般	一般

提供给被试两家公司的面试机会,将两家公司岗位情况(三种职业属性)和录取概率(10%、30%、60%、90%)相结合,提供给被试选择。实验中根据择业条件对于个体的重要性及满足度对择业情境进行排列组合,最后呈现以下六种职业决策情境,如表 4 所示。其中,A 公司均为较好的情况,但录取概率较低。

Table 4. 6 career decision scenarios
表 4. 6 种职业决策情景

情景	属性	薪资待遇	个人发展空间	公司前景	录取概率
情景一	公司 A	优	优	优	10%
	公司 B	优	一般	优	30%
情景二	公司 A	优	优	优	10%
	公司 B	优	一般	一般	60%
情景三	公司 A	优	优	优	10%
	公司 B	一般	一般	一般	90%
情景四	公司 A	优	优	一般	30%
	公司 B	优	一般	一般	60%
情景五	公司 A	优	优	一般	30%
	公司 B	一般	一般	一般	90%
情景六	公司 A	优	一般	一般	60%
	公司 B	一般	一般	一般	90%

2.5. 实验程序

实验程序由一位计算机专业硕士研究生采用 VB 编程软件进行编制。

实验采用团体施测的形式在电脑教室进行,实验前统一对所有电脑装好实验程序。实验时主试向被试统一陈述指导语,施测时间约为 10 分钟,包括练习和正式实验。实验结束后及时收回实验数据并剔除无效数据。

具体的实验流程如下,实验操作关键界面见附录:

第一,欢迎界面。要求被试输入自己的个人信息。

第二,实验开始,呈现指导语,要求被试在每个情景中选择想要参加面试的一家公司,共有 6 种情景,即被试需要做 6 次职业决策。

第三,假如被试选择了 A 公司,向被试呈现他选择的结果,“与你各方面情况相似的同学甲选择了 B 公司,结果是你没有通过 A 公司面试而同学甲通过了 B 公司面试”,然后要求被试回答“你是否对你刚才的选择感到后悔”,共两个选项,后悔和不后悔;并回答,“假如再给你一次机会,你会像同学甲一样去选择 B 公司的可能性有多大?”,共有 11 个选项,0~10 个级别。0 表示后悔值最小,即不后悔;10 代表后悔值最大,即非常后悔。

第四,假如被试选择了 B 公司,向被试呈现他选择的结果,“与你各方面情况相似的同学乙选择了 A 公司,结果你们都顺利通过了 A 和 B 公司的面试”,然后要求被试回答“你是否对你刚才的选择感到后悔”,并回答,“假如再给你一次机会,你会像同学乙一样选择 A 公司的可能性有多大?”

2.6. 数据分析

采用 SPSS20.0 对数据进行分析。

3. 结果

3.1. 描述性统计

根据被试在大学生择业乐观偏差问卷上的得分按照 27% 将其分为高(前 27%)、中(中间 27%)、低(后 27%)三组, 对各组在职业决策后悔实验中的情况进行描述性统计, 结果见表 5。

Table 5. Descriptive statistics of career decision regret in each group
表 5. 各组职业决策后悔情况的描述性统计

分组($n = 21$)	M	SD
高分组	4.71	1.877
中间组	3.68	0.797
低分组	1.59	1.026

3.2. 择业乐观偏差对大学生职业决策后悔的影响

对三组被试的职业决策后悔得分进行单因素方差分析, 结果见表 6, 数据显示, 大学生择业乐观偏差对职业决策后悔有显著影响($F = 27.314, p = 0.000 < 0.001$)。事后检验结果表明, 高分组与中间组差异显著($p < 0.05$), 低分组和高分组($p < 0.01$)、低分组和中间组差异也显著($p < 0.01$), 结果见表 7。

Table 6. Descriptive statistics of career decision regret in each group
表 6. 不同择业乐观偏差大学生职业决策后悔的方差分析结果

	SS	df	MS	F	p
组间	106.12	2	53.06	27.314	0.000
组内	116.56	60	1.94		
全体	222.67	62			

Table 7. Results of multiple comparisons of LSD means for college students' career optimism bias grouping
表 7. 大学生职业乐观偏差分组的 LSD 均数多重比较结果

组别(I)	组别(J)	$MD (I-J)$	p
高分组	中间组	1.03	0.020
	低分组	3.12	0.000
中间组	高分组	-1.03	0.020
	低分组	0.32	0.000
低分组	高分组	-3.12	0.000
	中间组	-2.09	0.000

3.3. 各组择业乐观偏差大学生在六种情景的选项统计分析

对不同择业乐观偏差组大学生在 6 种情景中所选选项进行统计分析, 如表 8 所示, 择业乐观偏差高分组有 76% 的个体选择了 A 公司, 低分组有 58% 个体选择了 B 公司。从 6 种实验情景可以得知, 每一种情景中的 A 公司较 B 公司的工作岗位更优, 因而从以上结果可以推断出高择业乐观偏差者在决策时倾向于选择较优的公司。这也表明了高乐观偏差者在作出决策时较易产生乐观自信的心态。

Table 8. Statistics on the options for each group of college students in the six scenarios

表 8. 各组大学生在 6 种情景中的选项统计

高分组		中间组		低分组	
A 公司	B 公司	A 公司	B 公司	A 公司	B 公司
76%	24%	52%	48%	42%	58%

4. 讨论

综合以上结果可知, 择业乐观偏差对大学生职业决策后悔有显著影响, 即择业乐观偏差得分越高, 职业决策后悔程度越高。这验证了本研究提出的研究假设, 并且与梁洁霜基于 ERP 的研究发现一致(梁洁霜, 2020)。具体来说, 随着择业乐观偏差水平的提高, 大学生更可能在得知结果后对自己做出的职业决策感到后悔(王子豪, 2020)。另外, 对不同择业乐观偏差组大学生所选选项进行统计分析, 高择业乐观偏差者在决策时倾向于选择较优的公司。这也表明了高乐观偏差者在作出决策时更加乐观自信, 这也从侧面证实了高乐观偏差者看待问题时过于乐观, 决策时易高估自己经历积极事件的可能性。

根据 Peterson 等人提出的职业决策的认知信息加工理论(Cognitive Information Process Theory, CIP), 情感和认知加工都是职业决策的重要成分, 可以通过改善个体的信息加工能力, 来改善职业决策能力(Peterson et al., 1991)。从积极方面来看, 择业乐观偏差有助于大学生保持高自尊低焦虑的心态, 在找工作过程中更容易获得成功。但从消极方面来看, 择业乐观偏差水平高的大学生可能过于认为自己会经历好事, 却没有对择业过程中可能遇到的消极事件做好应有的准备, 结果可能会带来一些不可预测的不好后果, 这样会带给他们极大的后悔感, 影响他们职业决策的满意度。因而, 我们应该尽可能地利用择业乐观偏差带给人们的积极影响, 而降低它带给人们的消极影响, 使择业乐观偏差最大有利于大学生的职业决策。

如果高校能为大学生提供相应的职业生涯规划课程, 引导大学生树立正确的择业观, 理性客观地分析自身与职业岗位之间的适配性, 便能更大概率的降低职业决策后悔的发生, 进而减少其职业发展适应不良的风险。高校可以从以下几点利用好择业乐观偏差可能带来的积极影响, 降低它可能带来的消极影响:

1) 通过宣传让大学生认识乐观偏差的存在及其积极影响和消极影响: 如乐观偏差可能导致在作出决策后更加后悔, 使大学生认识到乐观偏差可能引起不合理的决策甚至产生极大后悔。

2) 高校职业指导部门可以根据择业乐观偏差水平的差异对大学生进行分组, 对不同水平的大学生进行适当的教育。对高择业乐观偏差水平组实施的策略是让他们认识到择业乐观偏差带来的消极影响, 从而做好一定的预防工作, 比如在做职业决策时应该更谨慎些; 对低择业乐观偏差水平组实施的策略是可以通过改善乐观人格和增强自我效能感等来提高择业乐观偏差, 带给他们积极的影响作用, 如保持积极的心态面对职业决策。

当然,本研究也存在一些不足之处。在实验材料的编制中,本文主要结合了研究目的进行了职业选择情景的模拟,提供给被试特定的两家公司面试机会进行对比选择。在对比过程中,研究仅提供了面试岗位三种相关信息,即薪资报酬、个人发展空间和公司发展前景的状况,以及面试通过的概率。然而在现实职业选择情景,个体将面对数量巨大的择业信息,而众多的标准或属性也以各种各样的方式隐藏在各种职业中,被试的理解上和与实际的贴近度上还是显得欠稳妥。虽然实验中做了很好的变量控制,但仅仅在设置的典型情景中而得出的研究结果,能否带到其他人群中,还需要进一步考察。将来可以通过进一步探究择业乐观偏差影响职业决策后悔的内在机制,为大学生择业提供一定的理论指导和实践帮助,降低或避免大学生做出不必要的后悔决定,以此来帮助大学生有效地做出职业决策,提高职业决策的满意度。

5. 结论

在本实验条件下得出以下结论,择业乐观偏差对大学生职业决策后悔有显著影响,择业乐观偏差得分越高,职业决策后悔程度也越高。

基金项目

天津市教委社会科学重大项目,项目负责人:吴真(项目编号:2022JWZD37)。

参考文献

- 范宜波,吴晓静,刘志雅(2019). 决策理由、行动和后果对决策后悔的影响. *心理学探新*, 39(3), 221-225, 231.
- 洪菲菲(2019). *面孔吸引力与性别对决策行为和后悔情绪的影响*. 硕士学位论文,武汉:华中科技大学.
- 纪晓梅(2010). *选择的规模与价值对个体后悔情绪的影响研究:基于职业决策情景*. 硕士学位论文,苏州:苏州大学.
- 教育部(2021). 2022 届高校毕业生规模预计 1076 万人,同比增加 167 万. http://www.moe.gov.cn/fbh/live/2021/53931/mtbd/202112/t20211229_591046.html
- 梁洁霜(2020). *择业乐观偏差对大学生职业决策后悔的影响*. 硕士学位论文,天津:天津职业技术师范大学.
- 刘伟臻,陈佳慧,吕萌萌,胡冬梅,李红霞(2021). 未来时间洞察力与预期后悔对女大学生职业决策过程的影响. *心理研究*, 14(2), 169-176.
- 王炜,刘力,周佳,周宁(2006). 大学生对艾滋病的乐观偏差. *心理发展与教育*, (1), 47-51.
- 王子豪(2020). *大学生择业乐观偏差及其可变性*. 硕士学位论文,天津:天津职业技术师范大学.
- 吴真,王子豪,朱春光(2019). 大学生择业乐观偏差问卷的编制. *心理学进展*, (12), 2035-2041.
- Bjlkebring, P., Västfjäll, D., Svenson, O., & Slovic, P. (2016). Regulation of Experienced and Anticipated Regret in Daily Decision Making. *Emotion*, 16, 381. <https://doi.org/10.1037/a0039861>
- Brassen, S., Gamer, M., Peters, J., Gluth, S., & Büchel, C. (2012). Don't Look Back in Anger! Responsiveness to Missed Chances in Successful and Unsuccessful Aging. *Science*, 336, 612-614. <https://doi.org/10.1126/science.1217516>
- Büchel, C., Brassen, S., Yacubian, J., Kalisch, R., & Sommer, T. (2011). Ventral Striatal Signal Changes Represent Missed Opportunities and Predict Future Choice. *Neuroimage*, 57, 1124-1130. <https://doi.org/10.1016/j.neuroimage.2011.05.031>
- Connolly, T., & Zeelenberg, M. (2002). Regret in Decision Making. *Current Directions in Psychological Science*, 11, 212-216. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00203>
- Feldman, G., & Albarracín, D. (2017). Norm Theory and the Action-Effect: The Role of Social Norms in Regret Following Action and Inaction. *Journal of Experimental Social Psychology*, 69, 111-120. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2016.07.009>
- Gati, I., & Asher, I. (2001). Prescreening, In-Depth Exploration, and Choice: From Decision Theory to Career Counseling Practice. *The Career Development Quarterly*, 50, 140-157. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00979.x>
- Jepsen, D. A. (1974). Vocational Decision-Making Strategy-Types: An Exploratory Study. *Vocational Guidance Quarterly*, 23, 17-23. <https://doi.org/10.1002/j.2164-585X.1974.tb02133.x>
- Moyano-Díaz, E., Martínez-Molina, A., & Ponce, F. P. (2014). The Price of Gaining: Maximization in Decision-Making, Regret and Life Satisfaction. *Judgment and Decision Making*, 9, 500. <https://doi.org/10.1017/S1930297500006859>

- Peterson, G. W., Sampson Jr., J. P., & Reardon, R. C. (1991). *Career Development and Services: A Cognitive Approach*. Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Zeelenberg, M., Van Dijk, W. W., Manstead, A. S., & vanr de Pligt, J. (2000). On Bad Decisions and Disconfirmed Expectancies: The Psychology of Regret and Disappointment. *Cognition & Emotion, 14*, 521-541.
<https://doi.org/10.1080/026999300402781>

附录

实验操作关键页面截图：



Figure A1. Screenshot of the key page of the experiment operation 1
图 A1. 实验操作关键页面截图 1



Figure A2. Screenshot of the key page of the experiment operation 2
图 A2. 实验操作关键页面截图 2



Figure A3. Screenshot of the key page of the experiment operation 3
图 A3. 实验操作关键页面截图 3



Figure A4. Screenshot of the key page of the experiment operation 4
图 A4. 实验操作关键页面截图 4



Figure A5. Screenshot of the key page of the experiment operation 5
图 A5. 实验操作关键页面截图 5

您选择的是B公司

假设跟你各方面情况都相似的同学甲选择了A公司，结果你们都顺利通过了面试。请完成下面两道选择题：

问题1 请问，你是否对你刚才的选择后悔？

请选择

后悔 不后悔 您的选择是：

问题2 假如再给你一次重新选择的机会，请问：你将选择去A公司参加面试的可能性为多少？（0-肯定不会选择，10-肯定会选择）

请选择

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 您的选择是：

提交

Figure A6. Screenshot of the key page of the experiment operation 6

图 A6. 实验操作关键页面截图 6