

# Research on Career Maturity and Job Attainment

## —The Effectiveness of Social Vocational Interest

Chunhong Xu, Weimin Xu

Glorious Sun School of Business and Management (GSSBM), Donghua University, Shanghai  
Email: yinloxu@163.com, xuwm@dhu.edu.cn

Received: Jan. 21<sup>st</sup>, 2017; accepted: Feb. 5<sup>th</sup>, 2017; published: Feb. 8<sup>th</sup>, 2017

---

### Abstract

The employment of the fresh college graduates is one of the biggest problems today, which has drawn great attention of the whole community. Therefore, this study tries to figure out the reasons through analyzing the relationships between career maturity, social vocational interest and job attainment. And the result shows: 1) career maturity is positively related to job attainment and 2) to some extent, social vocational interest will enhance this effect.

### Keywords

Career Maturity, Job Attainment, Social Vocational Interest

---

# 职业成熟度和职位获取研究

## —社会型职业兴趣的效用

徐春虹, 许为民

东华大学旭日工商管理学院, 上海  
Email: yinloxu@163.com, xuwm@dhu.edu.cn

收稿日期: 2017年1月21日; 录用日期: 2017年2月5日; 发布日期: 2017年2月8日

---

### 摘要

大学生的就业问题一直是社会普遍关注的重点和难点问题, 本研究从大学生个体素质的角度出发, 探究大学生的职业成熟度与社会型职业兴趣与其职位获取间的联系, 发现: 1) 职业成熟度能有效增加大学生

成功获取职位的可能性; 2) 社会型职业兴趣能正向促进职业成熟度与职位获取间的联系。

## 关键词

职业成熟度, 职位获取, 社会型职业兴趣

Copyright © 2017 by authors and Hans Publishers Inc.

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

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



Open Access

## 1. 引言

大学生的就业问题一直是社会各界关注的热点。2014年,我国大学毕业生首次突破700万,2015年达到了749万[1],2016年我国更是约有770万大学毕业生走出校园,准备进入职场。然而一方面,全球经济疲软,国内经济增速放缓,各类型企业吸纳应届毕业生的能力整体呈下降态势。另一方面,大学毕业生个人能力素质的欠缺,劳动力市场的结构性矛盾突出,毕业生对个人和职业世界缺乏准确认知,“无业可就,有业不就”现象频繁发生,使得“最难毕业季”大有愈演愈烈的趋势。因而,本研究基于相关研究,从大学生的职业成熟度和职业兴趣出发,探究“大学生就业难”的内在原因,从求职者个体层面出发,寻找能提高毕业生求职成功率的切实可行方法。

## 2. 文献综述

### 2.1. 职业成熟度的定义和测量

职业成熟度是从职业发展角度出发理解个体职业行为的关键[2],描述了个人掌握与其职业发展阶段相适应的职业发展目标的程度,包括知识和态度两类成分[3]。职业成熟度描述的是个体的一种准备状态,是动态的、发展的,个体所处的职业发展阶段不同,其职业成熟度也有着不同的内涵[4]。

自1955年Super首次提出职业成熟度的概念以来,有关职业成熟度量表的研究也有了很大的发展。目前国际上常用的职业成熟度量表主要有四种:职业成熟度认知测验(Cognitive Vocational Maturity Test, Westbrook & Parry Hill, 1973)、职业成熟度问卷(Career Maturity Inventory, Crites *et al.*, 1978)、职业决策自我效能量表(Career Decision Making Self-Efficacy, Betz & Taylor, 1983)、职业发展问卷(Career Development Inventory, Super *et al.*, 1988)。

### 2.2. 社会型职业兴趣的定义和测量

职业兴趣是兴趣在职业活动中的特殊表现[5],表明个体认同某种职业活动,并愿意积极熟悉、适应这种职业环境或职业角色[6]。依据Holland的职业兴趣理论,大多数人的职业兴趣均可以被划归在艺术型、现实型、研究型、常规型、社会型、企业型这六种职业类型之中[7]。其中,社会型职业兴趣是个体社会型人格的体现,描述了个体对社会型职业的偏向程度。

关于职业兴趣的度量,Holland的职业偏好量表和在此基础上编制的自我导向查探表都是国际上常用的工具。从国内的研究来看,应用最广泛的当属Chi-Sum Wong等人于2006年提出的职业兴趣问卷[8]。

### 2.3. 职业成熟度对职位获取的影响

职位获取是个体职业发展的第一步。国内外很多研究都表明:除外部就业环境因素外,个体求职的

难易程度还与个体的自我认知与定位、对职业世界的了解程度、求职技巧上的差异等因素有关。高职业成熟度水平的个体更能正确地评价自身所处的状态和自身的就业竞争优势[9], 因而更有可能找到真正适合自己水平的目标企业, 职位搜索过程也更积极、有效。同时, 个体的职业成熟度水平越高, 个体的求职意向一般也更强[10], 在求职过程中更具有前瞻性, 准备更充分, 也更努力[11], 而这些都极有可能增大个体成功获取某个或某些职位的可能。

## 2.4. 社会型职业兴趣对职位获取的影响

在职位搜索的过程中, 个体会频繁地与其他求职者、面试者、潜在同事等产生社会互动[12], 而不同个体对于社会交互感兴趣的程度是不同的[13]。依据 Holland 的职业兴趣理论, 呈现社会型职业兴趣偏向的个体喜欢与人打交道, 具有人际交往的技巧, 也更容易与人友善合作, 这极有可能成为他们最终成功获取职位的助力。同时, 求职的过程也是一个信息不对称的过程, 社会型职业兴趣度高的个体可能拥有更广的职业关系网络, 这有利于减少求职过程中的信息不对称, 使面试的双方能够获得更多更有效的信息, 帮助求职者较快地实现就业。另外, 刘艳等学者通过研究发现: 职业准备和个体求职时的信心与企业型职业兴趣和社会型职业兴趣间显著正相关[14], 而这两个因素对于个体能否在求职竞争中脱颖而出都是非常重要的。

## 3. 研究假设与问卷设计

### 3.1. 研究假设

本研究从个体的职业成熟度水平出发, 探究个体间职位获取差异的内在因素, 并试图探究社会型职业兴趣在其中所起的作用。基于前人关于职业成熟度、社会型职业兴趣和职位搜索行为等方面的研究, 提出假设如下: (图 1)

假设 H1: 个体的职业成熟度与个体成功获取某个职位之间正相关。

假设 H2: 个体的社会型职业兴趣正向促进职业成熟度与职位获取与否间的联系。

### 3.2. 问卷设计

本研究通过问卷调查收集有关应届毕业生职业成熟度、职位获取与社会型职业兴趣的信息, 通过对实证数据的分析探究职业成熟度、社会型职业兴趣与职位获取与否间所存在的作用机制。

本研究采用张智勇等人修订的中国版大学生职业成熟度量表[15]来度量被试者的职业成熟度水平, 采用 Chi-sum Wong 等人编制的职业兴趣问卷来度量被试者的社会型职业兴趣度。关于被试者职业成熟度和社会型职业兴趣度的度量均采用自陈式李克特七度量表的形式展开, 即: 被试者根据自身实际对题项所描述的情形做出同意程度上的反馈, 从 1 到 7, 分别代表“非常不同意”、“不同意”、“有点不同意”、“中立”、“有点同意”、“同意”、“非常不同意”。

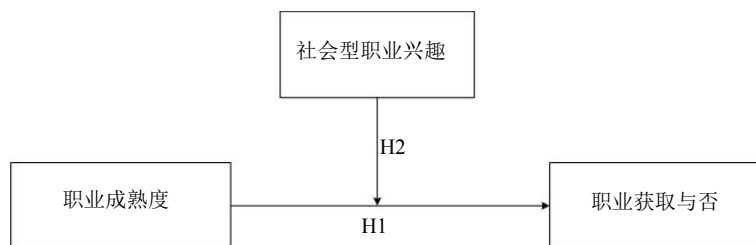


Figure 1. Theoretical model of this study

图 1. 研究的理论模型

同时, 在问卷中, 统计被试者的职位获取情况, 即被试者是否已获得录用通知(不包括自我雇佣、在自家家族企业就职、定向分配)。此外, 过往的研究表明, 个体的性别、年龄、学历、累计实习和工作年限可能会对个体的职位获取情况产生影响, 因而在问卷中增加题项以统计这些信息。

### 3.3. 问卷发放与回收

本研究以应届毕业生为主要研究对象, 通过网络渠道发放问卷, 在两周内共收回问卷 224 份, 其中有效问卷 179 份。

其中, 女性占 66.5%, 样本以女性被试者为主; 85.5%被试者集中在 23~26 岁这个年龄段; 样本主要由本科生(42.5%)、硕士(55.9%)研究生和博士研究生(1.6%)组成; 36.9%的被试者具有 1 年及以下的实习经验, 60.3%的被试者拥有 1 年以上 3 年以下的累计实习与工作经验, 其中多数本科生(81.6%)拥有 1 年以上 3 年以下的累计实习经验, 多数硕士研究生拥有 1 年以下(51%)和 1 年以上 3 年以下(45%)的累计实习和工作经验。从对象整体的年龄和学历构成上来看, 该样本具有一定的代表性。从实习和工作年限上来看, 多数被试者拥有一年以上三年以下的累计实习和工作经验, 这也从侧面反映了现今社会就业竞争之激烈。并且, 整体来看, 样本的职业成熟度、社会型职业兴趣度均接近于中等水平, 但不同被试者间的差异较大, 这表明不同的被试者在职业成熟度、社会型职业兴趣度上的表现不同, 他们在职位获取结果上也存在差异, 说明样本具有很好的代表性。

并且, 本研究中所使用的调查问卷展现了良好的信度和效度。其中, 职业成熟度的 Cronbach  $\alpha$  系数为 0.826, 社会型职业兴趣度的 Cronbach  $\alpha$  系数为 0.855, 问卷整体的  $\alpha$  系数达到了 0.852, 表明问卷及所收集到的数据是可靠的。问卷中对于职业成熟度与社会型职业兴趣度的测量均采用已经验证的量表, 在内容效度和准则效度上表现良好。同时, 职业成熟度和社会型职业兴趣度的 KMO 值均大于 0.5, 球度检验的 Sig.值均小于 0.05, 并且, 职业成熟度和社会型职业兴趣度的主成分累计贡献率分别达到了 65.935% 和 64.499%, 问卷具有良好的结构效度。

## 4. 数据分析与假设检验

### 4.1. 相关分析

相关分析是探究变量间是否存在依存关系, 并确定关系的方向和强度的一种统计方法。在本研究中, 通过卡方检验判断性别、年龄、学历、累计实习和工作年限与职位获取间的相关关系。分析结果显示(表 1): 年龄、学历、实习与工作年限同职位获取之间存在显著且紧密的相关性, 在后续的分析中应作为控制变量, 而性别与职位获取之间的相关性并不显著。

通过 Spearman 系数检验职业成熟度与社会型职业兴趣度同职位获取间的相关性, 通过 Pearson 积差相关系数检验职业成熟度与社会型职业兴趣度之间的相关性是否存在, 结果表明(表 2): 职业成熟度与社会型职业兴趣度间显著相关; 社会型职业兴趣度和职位获取间不存在显著的相关性; 而职业成熟度与职位获取在 0.01 的双侧检验水平上显著相关, 初步验证了假设 H1。

### 4.2. 回归分析

回归分析是处理两个及两个以上变量间线性依存关系的一种统计方法[16], 通过回归分析可以确定变量之间的因果关系。本研究将通过 Logistic 回归分析职业成熟度与职位获取之间的关系, 并探究在这个过程中社会型职业兴趣是否会起到调节作用。

#### 4.2.1. 职业成熟度与职位获取与否的联系

相关分析的结果显示学历、年龄、实习和工作年限与职位获取间显著相关, 因而在回归分析时采用

先引入控制变量, 后引入自变量(职业成熟度)的分层回归方法, 以排除控制变量的干扰(表 3)。

引入控制变量后, 发现三个控制变量的 Sig. 值均小于 0.05, 因而年龄、学历、实习和工作年限的确会影响职位获取。引入自变量职业成熟度后, 模型的预测百分比从原先的 73.2% 提高到了 77.7%, 且职业成熟度的 Sig. 值显著, 这说明职业成熟度与职位获取间的回归效果显著, 职业成熟度对职位获取存在积极影响, 假设 H1 验证通过。

#### 4.2.2. 社会型职业兴趣的调节作用

通过回归分析验证社会型职业兴趣的调节作用是否存在, 结果显示: 在引入社会型职业兴趣和职业成熟度的交互项以后, 模型中交互项系数的 Sig. 值为 0.067。这表明: 虽然社会型职业兴趣对职业成熟度与职位获取间联系的调节作用在 95% 的置信区间内不显著, 但这个调节作用在 90% 的置信区间内是显著的, 假设 H2 在 90% 的置信区间内验证通过, 也即: 社会型职业成熟在职业成熟度与职位获取间的确存在调节作用, 但这种调节作用可能较弱(表 4)。

并且, 由社会型职业兴趣度对职业成熟度和职位获取间关系的调节效应图(图 2)可知, 社会型职业兴趣度对职业成熟度与职位获取间的关系具有正向调节作用, 即: 相较于低社会型职业兴趣度的个体, 对于高社会型职业兴趣度的个体而言, 职业成熟度与职位获取间的联系更强。然而, 这种调节作用的效用并不是很强。

Table 1. The result of chi-square test

表 1. 卡方检验结果汇总

	按标量标定		
	Pearson 卡方 渐进 Sig. (双侧)	$\phi$	Cramer 的 V
性别-职位获取	0.186	0.099	0.099
年龄-职位获取	<b>0.035</b>	0.240	0.240
学历-职位获取	<b>0.000</b>	0.356	0.356
实习与工作年限-职位获取	<b>0.000</b>	0.407	0.407

Table 2. The result of Spearman and Pearson test

表 2. Spearman 和 Pearson 相关系数检验结果汇总

	性别	年龄	学历	实习和工作年限	职业成熟度	社会型职业兴趣度	职位获取
性别	1						
年龄		1					
学历			1				
实习和工作年限				1			
职业成熟度	0.01	0.045	0.098	0.113	1		
社会型职业兴趣度	0.113	0.053	0.023	0.012	<b>0.236**</b>	1	
职位获取					<b>0.274**</b>	<b>0.12</b>	1

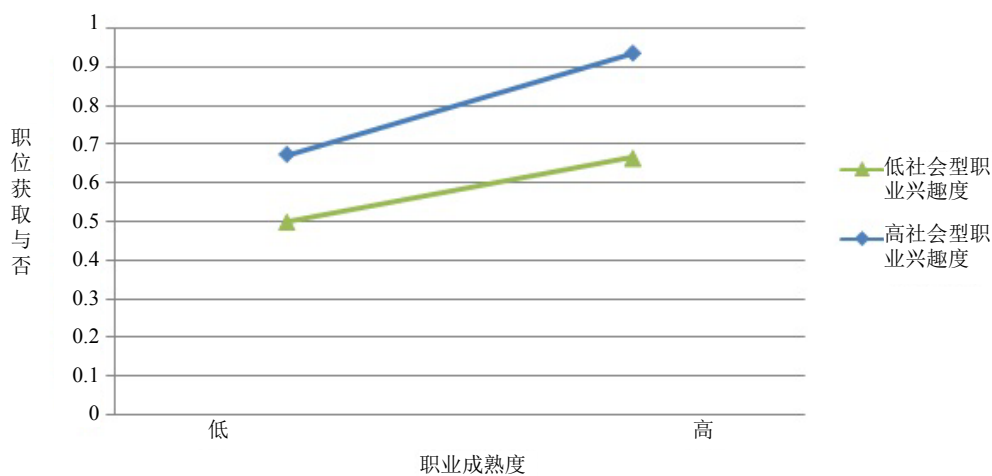
\*. 在置信度(双侧)为 0.05 时, 相关性是显著的。\*\*. 在置信度(双侧)为 0.01 时, 相关性是显著的。

**Table 3.** The result of regression analysis on career maturity and job attainment**表 3.** 职业成熟度与职位获取的回归分析结果

		B	S.E.	Wals	df	Sig.	Exp (B)
引入控制变量	年龄	2.350	0.595	15.607	1	0.000	10.488
	学历	-1.843	0.423	18.967	1	0.000	0.158
	实习和工作年限	0.990	0.359	7.615	1	0.006	2.692
	常量	0.650	1.651	0.155	1	0.694	1.916
引入自变量&控制变量	年龄	2.928	0.668	19.203	1	0.000	18.695
	学历	-2.436	0.486	25.179	1	0.000	0.087
	实习和工作年限	0.916	0.393	5.436	1	0.020	2.500
	职业成熟度	1.495	0.339	19.445	1	0.000	4.457
	常量	-4.930	2.190	5.065	1	0.024	0.007

**Table 4.** The result of regression analysis on the effectiveness of social vocational interest**表 4.** 社会型职业兴趣的调节作用的回归分析结果

	B	S.E.	Wals	df	Sig.	Exp (B)
年龄	2.817	0.668	17.755	1	0.000	16.720
学历	-2.381	0.489	23.734	1	0.000	0.092
实习和工作年限	0.970	0.401	5.861	1	0.015	2.638
职业成熟度	-1.739	1.755	0.982	1	0.322	0.176
社会型职业兴趣度	-2.589	1.517	2.913	1	0.088	0.075
社会型职业兴趣度*职业成熟度	0.628	0.343	3.356	1	0.067	1.873
常量	8.300	7.816	1.128	1	0.288	4024.497

**Figure 2.** The moderating effects of social vocational interest**图 2.** 社会型职业兴趣的调节效应图



## 5. 结论

本研究探究了个体的职业成熟度与职位获取之间的关系, 并确定了社会型职业兴趣在这个过程中中的作用机制, 发现: 职业成熟度能够有效增大个体在就业竞争中获取职位的概率, 并且社会型职业兴趣会在一定程度上加强这种效应。

因而, 为提高大学生在日趋激烈的求职市场上的就业竞争力, 仅仅做好专业水平上的教育和培养是远远不够的, 在大学期间注重职业成熟度的发展和职业兴趣的培养也应当是大学教育中不可忽视的一个环节。通过团体辅导、个人咨询等多种方式, 加强职业规划指导, 增进大学生的自我认知, 同时鼓励学生发展个人兴趣, 并且积极参与各类社会互动, 锻炼个人的沟通能力与团队协作能力, 注重发展和搭建职业关系网络, 才能有效地缓解甚至解决“大学生就业难”这一社会热点问题。

## 参考文献 (References)

- [1] 熊汉忠. 2015 年中国大学生就业压力调查报告[EB/OL]. [http://edu.qq.com/a/20150529/032180\\_all.htm#page1](http://edu.qq.com/a/20150529/032180_all.htm#page1), 2015-05-29.
- [2] Patton, W. and Creed, P.A. (2001) Developmental Issues in Career Maturity and Career Decision Status. *Career Development Quarterly*, **47**, 145-158. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00961.x>
- [3] 龙立荣, 方俐洛, 凌文轻. 职业成熟度研究进展[J]. 心理科学, 2000, 23(5): 595-598.
- [4] Super Donald, E. and Kidd Jennifer, M. (1979) Vocational Maturity in Adulthood: Toward Turning a Model into a Measure. *Journal of Vocational Behavior*, **14**, 225-270.
- [5] 龙立荣. 编制与评价职业兴趣测验中值得明确的几个问题[J]. 心理学, 1991, 3(2): 5-9.
- [6] 扬琴. 浅谈职业兴趣的内涵与培养[J]. 湖南科技学院学报, 2006, 27(5): 54.
- [7] Holland, J.L. (1985) The Self-Direct Search. *Psychologist Assessment Resources*, Odessa, 134-156.
- [8] Wong, C.S. and Wong, P.M. (2006) Validation of the Wong's Career Interest Assessment Questionnaire and the Revised Holland's Hexagonal Model of Occupational Interests in Four Chinese Societies. *Journal of Career Development*, **3**, 378-393. <https://doi.org/10.1177/0894845305284765>
- [9] 李正卫, 傅剑, 裘颖. 大学生就业竞争力影响因素的实证研究[J]. 浙江工业大学学报: 社会科学版, 2010(1): 30-35.
- [10] 缪艳君, 巩文冰, 何腾腾, 张进辅. 大学生职业成熟度、求职意向与求职行为的关系[J]. 中国健康心理学杂志, 2012, 20(9): 1431-1433.
- [11] Liu, Y., Peng, K. and Wong, C.-S. (2014) Career Maturity and Job Attainment: The Moderating Roles of Emotional Intelligence and Social Vocational Interest. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, **14**, 293-307. <https://doi.org/10.1007/s10775-014-9271-5>
- [12] Tainer, A., Vered, E. and Ophir, L. (2004) Predictors of Job Search Intensity among College Graduates. *Journal of Career Assessment*, **12**, 332-344. <https://doi.org/10.1177/1069072704266677>
- [13] Huang, J.L. and Pearce, M. (2013) The Other Side of the Coin: Vocational Interests, Interest Differentiation, and Annual Income at the Occupation Level of Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, **83**, 315-326. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.003>
- [14] 刘艳, 陈江, 黄焱森, 等. 青年职业成熟度量表的开发及其对就业的影响[J]. 武汉大学学报(哲学社会科学版), 2014, 67(6): 25-32.
- [15] 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.
- [16] 张文彤. SPSS 11 统计分析教程高级篇[M]. 北京: 北京希望电子出版社, 2002: 78.

**期刊投稿者将享受如下服务：**

1. 投稿前咨询服务 (QQ、微信、邮箱皆可)
2. 为您匹配最合适的期刊
3. 24 小时以内解答您的所有疑问
4. 友好的在线投稿界面
5. 专业的同行评审
6. 知网检索
7. 全网络覆盖式推广您的研究

投稿请点击：<http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱：[mm@hanspub.org](mailto:mm@hanspub.org)