

# 心理距离对大学生职业决策偏好的影响<sup>\*</sup>

吴真<sup>1</sup> 孙影<sup>\*\*2</sup>

(<sup>1</sup>天津职业技术师范大学职教学院心理系, 天津, 300222)

(<sup>2</sup>广州华南商贸职业学院心理咨询中心, 广州, 510550)

**摘 要** 职业决策对大学生职业生涯发展具有重要意义。心理距离作为个体决策的重要影响因素之一, 是否也影响着大学生的职业决策偏好? 研究通过4个平行实验, 采用2(心理距离: 远、近)×2(性别: 男、女)混合实验设计, 以大学生为研究对象, 探讨了心理距离(空间距离、时间距离、社会距离、假设性)和性别对职业决策偏好的影响。研究发现: (1)大学生在心理距离远(空间距离、时间距离、社会距离远, 假设性低)的情境下更偏好选择稳定、职业声望高的职业; 在心理距离近(空间距离、时间距离、社会距离近, 假设性高)的情境下更偏好选择薪资高、专业对口的职业。(2)在社会距离实验中存在性别主效应, 男大学生更偏好选择薪资高、专业对口的职业, 女大学生更偏好稳定、职业声望高的职业。(3)男大学生在空间距离、时间距离近的情境下, 比女大学生更偏好选择薪资高、专业对口的职业。

**关键词** 心理距离 职业决策偏好 解释水平理论 大学生

## 1 引言

心理距离(psychological distance)概念来源于 Liberman 和 Trope (1998)的时间建构理论(temporal construal theory, TCT), 后发展为解释水平理论(construal level theory, CLT), 心理距离也由时间距离扩展到空间距离、社会距离和假设性等研究范畴。心理距离是指个体以自我为参照点, 对所描述的事件或行为在时空上的远近以及发生可能性大小的感知。事件或行为以不同的方式远离参照点, 形成时间距离、空间距离、社会距离和假设性四个维度(Trope et al., 2007; Trope & Liberman, 2010)。其中, 空间距离是指个体对空间远近的知觉; 时间距离是指个体对事件发生的时间远近的知觉; 社会距离是指对社会客体与个体自我差异大小的知觉(如: 自我-他人、朋友-陌生人); 假设性是指对事件或客体发生可能性大小或与现实距离远近的知觉(Ba-Anan et al.,

2006)。

解释水平理论最早源于时间解释理论, 该理论认为, 时间距离会影响解释水平, 从而影响个体的选择和决策, 在这里, 解释水平可以简单理解为人们对客观世界的认知和理解, 即对事件、环境的心理表征, 人们对于事件的表征有不同的抽象水平, 这一抽象水平有高有低, 抽象水平高即高解释水平, 抽象水平低即低解释水平(黄俊等, 2015)。高解释水平是抽象的、上位的、笼统的、意义性的; 低解释水平是具体的、可行的、细节相关的。解释水平会随着心理距离的变化而产生变化, 通过影响个体的表征方式和认知活动(Yang et al., 2011; Lerner et al., 2014), 进而影响个体的决策行为。

有研究发现, 在风险决策的收益框架下, 被试为他人决策相较于自己更冒险(段婧等, 2012)。在消费决策中, 如果提供建议的是亲密同伴, 那么提供的建议对个体近期的消费行为影响更大; 如果提供建议的是陌生人, 提供的建议对个体远期的消

\* 本研究得到教育部人文社会科学研究规划基金项目(17YJAZH092)的资助。

\*\* 通讯作者: 孙影, E-mail: 804533596@qq.com

DOI:10.16719/j.cnki.1671-6981.20210323

费行为影响更大 (Zhao & Xie, 2011)。在赌博决策中, 朱向荣 (2012) 发现, 时间的延长可以增加人们对低概率但高赢利赌博项目的偏好, 而降低对高概率低赢利赌博项目的偏好。以上研究均发现, 心理距离对个体决策行为产生影响, 在职业决策领域, 是否同样存在心理距离效应呢? 心理距离是否对个体的职业决策偏好产生影响?

职业决策的核心在于根据自身特点和社会需要做出合理的职业方向抉择, 即进行职业定位 (孙丽华, 2014)。职业决策偏好 (career decision preference) 是指个体面对两个或多个职业选项时的选择倾向。Kray 和 Gonzalez (1999) 发现, 与他人相比个体在为自己进行职业决策时倾向于均衡地考虑多方面因素, 而不是倾向于认定某一个方面。本研究假定心理距离的四个维度 (空间距离、时间距离、社会距离、假设性) 均会影响个体的职业决策偏好, 并提出研究假设 H1: 心理距离影响大学生的职业决策偏好。

同时有研究表明, 中国文化背景下男女在职业决策中有不同的价值倾向和判断标准 (李力等, 2011); 胡志海 (2005) 通过内隐联想测验 (IAT) 证明女大学生受到传统观念的影响, 存在的内隐刻板印象会直接影响到她们将来的职业定位、价值取向、职业生理想期等。另外, 不同性别男女的社会职责分工及需要承担的经济压力存在差异, 导致不同性别被试的职业价值取向存在差异 (李春玲, 2009)。大学生毕业后会面临成家立业等现实问题, 在职业决策时会考虑很多现实因素, 不同性别大学生在不同心理距离情境中是否存在不同的职业决策偏好? 故在研究心理距离对大学生职业决策偏好的同时, 引入性别变量, 探讨心理距离和性别对职业决策偏好的影响, 并提出研究假设 H2: 性别影响大学生的职业决策偏好和研究假设 H3: 心理距离和性别对大学生职业决策偏好存在交互作用。

根据上述假设 H1、H2 和 H3, 研究以心理距离 (空间距离、时间距离、社会距离和假设性)、性别为自变量, 以职业决策偏好为因变量, 分别设计了 4 个实验, 均以大学生为被试, 采用 2 (心理距离: 远、近)  $\times$  2 (性别: 男、女) 混合实验设计, 其中心理距离为被试内变量, 性别为被试间变量, 分别选取 128、147、100、104 名大学生在空间距离、时间距离、社会距离和假设性两种心理距离远近不同的情境下进行职业决策判断实验, 探讨心理距离和性别对职业决策偏好的影响。

## 2 实验 1

本实验探讨空间距离、性别对职业决策偏好的影响。若空间距离或性别对职业决策偏好产生影响, 则不同性别被试在空间距离远近不同的情境下会具有不同的职业决策偏好。

### 2.1 方法

#### 2.1.1 被试

选取某高校 128 名在校大学生 (男性 64 名, 女性 64 名) 为被试, 年龄范围为 18~23 岁。

#### 2.1.2 实验设计

研究采用 2 (空间距离: 远、近)  $\times$  2 (性别: 男、女) 混合实验设计, 其中空间距离为被试内变量, 性别为被试间变量。

#### 2.1.3 实验材料

职业决策涉及职业决策线索, 职业决策偏好通过被试依据不同的职业线索进行职业决策得以体现。通过查阅相关文献并考虑实验情境及职业线索的易操纵性, 最终选取个人发展空间、单位发展前景、薪资酬劳、人际关系、职业兴趣、工作地点、职业声望、工作压力、专业对口、职业稳定性等 10 种影响大学生职业决策的线索, 让 223 名大学生依据其在职业决策中的重要性从高到低进行排序, 结果发现, 职业线索重要性从高到低依次为: 薪资酬劳、职业稳定性、职业声望、专业对口、个人发展空间、工作地点、工作压力、职业兴趣、单位发展前景、人际关系。根据研究设计要求, 需要选取 2 种高解释水平职业线索和 2 种低解释水平职业线索, 同时需要平衡职业线索重要性的影响。根据解释水平理论, 高解释水平下, 人们关注事物抽象的特征; 低解释水平下, 强调具体的、细节化的特征 (Trope & Liberman, 2003)。最后初步选取职业声望、职业稳定性为高解释水平职业线索; 薪资酬劳、专业对口为低解释水平职业线索。为避免实验中职业线索的重要性成为干扰变量, 选取 107 名大学生, 单独对这 4 种职业线索的重要性进行排序, 结果显示职业线索的重要性依次为: 薪资酬劳、职业稳定性、职业声望、专业对口, 薪资酬劳、专业对口作为低解释水平职业线索排在第 1 位和第 4 位, 职业稳定性、职业声望作为高解释水平职业线索排在第 2 位和第 3 位, 两组职业线索的重要性在一定程度上进行了平衡。

实验参照 Fujita 等 (2006) 的研究, 此研究采用 “距离纽约城 3 英里” 作为空间距离近的操纵水平,

采用“距离纽约城 3000 英里”作为空间距离远的操纵水平,考虑到英里可能并不被中国被试所熟悉,最初计划采用公里作为计量单位,但在材料评估阶段,发现大学生并不习惯以长度单位来衡量上班距离,更习惯使用车程或路程所用的时间来衡量空间距离的远近。为明确大学生职业选择中空间距离远近不同的两个水平,设计问题“你认为工作单位距离住所多远算是很近(远)?”以问卷的形式调查了 30 人,选取

答案中两个极端值分别作为空间距离远近的两个不同水平,即一个半小时的车程和步行十分钟的路程。

实验采用 1~6 级计分,通过分值判断职业决策偏好。空间距离远的情境材料见图 1,空间距离近的情境材料将“一个半小时的车程”改为“步行 10 分钟的路程”,其它内容相同。

#### 2.1.4 实验程序

以问卷形式向被试发放空间距离实验材料,为了

**问题 1** 假设你正面临毕业,有 A、B 两家公司决定录用你,你只能从中选取一家,这两家公司离你的住所都很远,需要一个半小时的车程。这两家公司你会选择哪一个( )?

A 该公司所提供给你的职位薪资很高,专业对口;但是工作不稳定,职业声望不高。

B 该公司所提供给你的职位工作很稳定,职业声望很高;但是薪资不高,专业不对口。

请对上述选项的肯定程度进行 1-6 级的评分,并在对应的数字上画圈。



图 1 空间距离远的实验材料

排除被试个人偏好等无关变量对职业决策偏好的影响,自变量空间距离采用被试内设计。根据前期试测和访谈,确认被试一周时间已遗忘实验材料及评分,空间距离远近不同的两种实验材料间隔一周分别施测,使两种职业情境不会互相干扰。施测时,被试均自愿、独立作答,测试结束后当场收回实验材料。

## 2.2 结果与分析

以空间距离和性别为自变量,职业决策偏好为因变量,进行重复测量方差分析,结果发现空间距离主效应显著( $F(1, 126) = 26.894, p < .001, \eta^2 = .176$ ),大学生在空间距离远的情境下( $M=3.58, SD=1.52$ )更偏好选择稳定、职业声望高的职业,在空间距离近的情境下( $M=2.97, SD=1.41$ )更偏好选择薪资高、专业对口的职业;性别主效应不显著( $F(1, 126) = 1.041, p > .05, \eta^2 = .008$ );空间距离与性别交互作用显著( $F(1, 126) = 7.798, p < .01, \eta^2 = .058$ )。简单效应结果显示,空间距离远的情境下,男女决策偏好程度无显著差异( $F(1, 126) = .15, p > .05, \eta^2 = .001$ );空间距离近的情境下,男女决策偏好程度差异显著( $F(1, 126) = 4.56, p < .05, \eta^2 = .040$ ),男大学生( $M=2.69, SD=1.44$ )比女大学生

( $M=3.25, SD=1.35$ )更偏好薪资高、专业对口的职业。

从选项比例来看,空间距离远时,选 A 者 61 人(男 30、女 31),占比 47.7%,选 B 者 67 人(男 34、女 33),占比 52.3%;空间距离近时,选 A 者 84 人(男 48、女 36),占比 65.6%,选 B 者 44 人(男 16、女 28),占比 34.4%。

上述结果表明:空间距离影响大学生职业决策偏好,验证了 H1;空间距离近的情境下,性别影响大学生职业决策偏好,验证了 H3。

## 3 实验 2

本实验探讨时间距离、性别对职业决策偏好的影响。若时间距离或性别对职业决策偏好产生影响,则不同性别被试在时间距离远近不同的情境下会具有不同的职业决策偏好。

### 3.1 方法

#### 3.1.1 被试

选取某高校 147 名(男性 73 名,女性 74 名)在校大学生为被试,年龄范围为 18~23 岁。

#### 3.1.2 实验设计

研究采用 2(时间距离:远、近)×2(性别:



**问题 1.**假设你还有**两年毕业**，毕业后有 A、B 两家公司决定录用你，你只能从中选取一家，这两家公司你会选择哪一个（ ）？

A 该公司所提供给你的职位薪资很高，专业对口；但是工作不稳定，职业声望不高。

B 该公司所提供给你的职位工作很稳定，职业声望很高；但是薪资不高，专业不对口。

请对上述选项的肯定程度进行 1-6 级的评分，并在对应的数字上**画圈**。

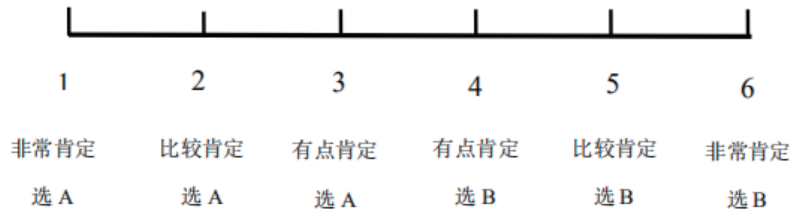


图 2 时间距离远的实验材料

男、女)混合实验设计，其中时间距离为被试内变量，性别为被试间变量。

### 3.1.3 实验材料

实验参照 Fujita 等 (2008) 的研究，时间距离远近采用距离毕业的时间远近来进行操纵，设置还有两年毕业、马上面临毕业两种水平。时间距离远的情境材料见图 2，时间距离近的情境材料将“两年毕业”改为“马上面临毕业”，其它内容相同。

### 3.1.4 实验程序

以问卷形式向被试发放时间距离实验材料，为了排除被试个人偏好等无关变量对职业决策偏好的影响，自变量时间距离采用被试内设计，时间距离远近不同的两种实验材料间隔一周分别施测。施测时，被试均自愿、独立作答，测试结束后当场收回实验材料。

## 3.2 结果与分析

以时间距离和性别为自变量，职业决策偏好为因变量，进行重复测量方差分析，结果发现时间距离主效应显著 ( $F(1, 145) = 20.361, p < .001, \eta^2 = .123$ )，大学生在时间距离远的情境下 ( $M=3.69, SD=1.48$ ) 更偏好选择稳定、职业声望高的职业，在时间距离近的情境下 ( $M=3.16, SD=1.34$ ) 更偏好选择薪资高、专业对口的职业；性别主效应不显著 ( $F(1, 145) = 3.060, p > .05, \eta^2 = .021$ )；时间距离与性别交互作用显著 ( $F(1, 145) = 3.967, p < .05, \eta^2 = .027$ )。简单效应结果表明：时间距离远的情境下，男女大学生职业决策偏好无显著差异 ( $F(1, 145) = .25, p > .05, \eta^2 = .001$ )；时间距离近的情境下，职业决策偏好性别差异显著 ( $F(1, 145) = 6.07, p < .05, \eta^2 = .047$ )，男大学生 ( $M=2.86, SD=1.40$ ) 比女

大学生 ( $M=3.45, SD=1.23$ ) 更偏好薪资高、专业对口的职业。

从选项比例来看，时间距离远时，选 A 者 63 人 (男 33、女 30)，占比 42.9%，选 B 者 84 人 (男 40、女 44)，占比 57.1%；时间距离近时，选 A 者 90 人 (男 51、女 39)，占比 61.2%，选 B 者 57 人 (男 22、女 35)，占比 38.8%。

上述结果表明：时间距离影响大学生职业决策偏好，验证了 H1；时间距离近的情境下，性别影响大学生职业决策偏好，验证了 H3。

## 4 实验 3

本实验探讨社会距离、性别对职业决策偏好的影响。若社会距离或性别对职业决策偏好产生影响，则不同性别被试在社会距离远近不同的情境下会具有不同的职业决策偏好。

### 4.1 方法

#### 4.1.1 被试

选取某高校 100 名 (男性 48 名，女性 52 名) 在校大学生为被试，年龄范围为 18~23 岁。

#### 4.1.2 实验设计

研究采用 2 (社会距离：远、近)  $\times$  2 (性别：男、女) 混合实验设计，其中社会距离为被试内变量，性别为被试间变量。

#### 4.1.3 实验材料

实验参照 Zhao 和 Xie (2011) 的研究，以为最好的朋友或陌生人进行职业决策来操纵社会距离远近。社会距离远的情境材料见图 3，社会距离近的情境材料将“陌生人”改为“最好的朋友”，其它内容相同。

#### 4.1.4 实验程序

以问卷形式向被试发放社会距离实验材料,为了排除被试个人偏好等无关变量对职业决策偏好的影响,自变量社会距离采用被试内设计,社会距离远近不同的两种实验材料间隔一周分别施测。施测时,被试均自愿、独立作答,测试结束后当场收回

实验材料。

## 4.2 结果与分析

以社会距离和性别为自变量,职业决策偏好为因变量,进行重复测量方差分析,结果发现社会距离主效应显著 ( $F(1, 98) = 4.309, p < .05, \eta^2 =$

**问题 1** 假设有一个陌生人收到两家公司的聘书,这个陌生人对于两份工作犹豫不决,请你帮忙做决定,最终他(她)会采纳你的建议,你会建议他(她)选择哪家公司( )?

A 该公司所提供给他(她)的职位薪资很高,专业对口;但是工作不稳定,职业声望不高。

B 该公司所提供给他(她)的职位工作很稳定,职业声望很高;但是薪资不高,专业不对口。

请对上述选项的肯定程度进行 1-6 级的评分,并在对应的数字上画圈。



图 3 社会距离远的实验材料

.042), 大学生在社会距离远的情境下 ( $M=3.62, SD=1.50$ ) 更偏好选择稳定、职业声望高的职业,在社会距离近的情境下 ( $M=3.25, SD=1.31$ ) 更偏好选择薪资高、专业对口的职业;性别主效应显著 ( $F(1, 98) = 4.147, p < .05, \eta^2 = .041$ ), 男大学生 ( $M=3.21, SD=1.48$ ) 更偏好选择薪资高、专业对口的职业,女大学生 ( $M=3.64, SD=1.31$ ) 更偏好选择稳定、职业声望高的职业;社会距离与性别的交互作用不显著 ( $F(1, 98) = .223, p > .05, \eta^2 = .002$ )。

从选项比例来看,社会距离远时,选 A 者 45 人(男 26、女 19), 占比 45%, 选 B 者 55 人(男 22、女 33), 占比 55%; 社会距离近时, 选 A 者 56 人(男 33、女 23), 占比 56%, 选 B 者 44 人(男 15、女 29), 占比 44%。

上述结果表明:社会距离影响大学生职业决策偏好,验证了 H1;性别影响大学生的职业决策偏好,验证了 H2。

## 5 实验 4

本实验探讨假设性及性别对职业决策偏好的影响。若假设性或性别对职业决策偏好产生影响,则

不同性别被试在假设性高低不同的情境下会具有不同的职业决策偏好。

## 5.1 方法

### 5.1.1 被试

选取某高校 104 名(男性 52 名,女性 52 名)在校大学生为被试,年龄范围为 18~23 岁。

### 5.1.2 实验设计

研究采用 2(假设性:高、低)×2(性别:男、女)混合实验设计,其中假设性为被试内变量,性别为被试间变量。

### 5.1.3 实验材料

实验材料参照陈海贤和何贵兵(2014)的研究,采用 90% 和 10% 来操纵概率距离(假设性)。假设性低的情境材料见图 4,假设性高的情境材料将“10% 的概率”改为“90% 的概率”,其它内容相同。

### 5.1.4 实验程序

以问卷形式向被试发放假设性实验材料,为了排除被试个人偏好等无关变量对职业决策偏好的影响,自变量假设性为被试内设计,假设性低、高两种实验材料间隔一周分别施测。施测时,被试均自愿、独立作答,测试结束后当场收回实验材料。

**问题 1.**假设你正面临毕业，有 A、B 两家公司可能录用你，你只能从中选取一家，这两个工作你得到的概率都很小，有 **10% 的概率**，这两家公司你会选择哪一个（ ）？

A 该公司所提供给你的职位薪资很高，专业对口；但是工作不稳定，职业声望不高。

B 该公司所提供给你的职位工作很稳定，职业声望很高；但是薪资不高，专业不对口。

请对上述选项的肯定程度进行 1-6 级的评分，并在对应的数字上**画圈**。



图 4 假设性低的实验材料

## 5.2 结果与分析

以假设性和性别为自变量，职业决策偏好为因变量，进行重复测量方差分析，结果发现假设性主效应显著 ( $F(1, 102) = 4.421, p < .05, \eta^2 = .043$ )，大学生在职业可获得概率低的情境下 ( $M=3.52, SD=1.42$ ) 更偏好选择稳定、职业声望高的职业，大学生在职业可获得概率高的情境下 ( $M=3.21, SD=1.37$ ) 更偏好选择薪资高、专业对口的职业；性别主效应不显著 ( $F(1, 102) = .007, p > .05, \eta^2 = .000$ )；假设性与性别的交互作用不显著 ( $F(1, 102) = .432, p > .05, \eta^2 = .004$ )。

从选项比例来看，假设性低时，选 A 者 47 人（男 24、女 23），占比 45.2%，选 B 者 57 人（男 28、女 29），占比 54.8%；假设性高时，选 A 者 62 人（男 31、女 31），占比 59.6%，选 B 者 42 人（男 21、女 21），占比 40.4%。

上述结果表明：假设性影响大学生职业决策偏好，验证了 H1；性别不影响职业决策偏好，未验证 H2 和 H3。

## 6 综合讨论

本研究以心理距离和性别为自变量，职业决策偏好为因变量，探讨了心理距离和性别对职业决策偏好的影响。综合实验 1~4 的研究结果发现，职业决策偏好的心理距离主效应显著，心理距离远的情境下，大学生更偏好选择稳定、职业声望高的职业；心理距离近的情境下，大学生更偏好选择薪酬高、专业对口的职业。Fujita 等（2008）研究发现人们对心理距离较远的客体倾向于使用高水平解释，偏好合意性（desirability）高的选项；对心理距离近的事

件偏好可行性（feasibility）高的选项。表征差异影响我们对选项中不同信息的加工，心理距离较远的情境下，个体决策时更关注抽象的事件信息；心理距离较近的情境下，个体决策时更关注具体的事件信息（陈海贤等，2014；段锦云等，2013；Mrkva et al., 2018）。Suzuki（2019）的研究证明，随着心理距离的增加，高解释水平相关属性处于优势的选择增多，而在低解释水平相关属性上处于优势的选择减少或保持不变。本研究中，心理距离远的情境下，被试倾向于使用高解释水平来表征事件，关注抽象的、有价值 and 意义的职业线索，并赋予它们更高的决策权重，即偏好稳定、职业声望高的职业；而心理距离近的情境下，被试倾向于使用低解释水平来表征事件，关注具体的、可行性高的职业线索，并赋予它们更高的决策权重，此时被试偏好薪资高、专业对口的职业。该结果与徐富明等（2016）的相关研究结果较为一致，他们研究了心理距离对基线比例忽略的影响，结果显示心理距离（时间距离、空间距离和社会距离）较远时，个体更关注抽象的基线比例信息；心理距离（时间距离、空间距离和社会距离）较近时，个体更关注具体的案例信息。同时，与风险决策领域的研究结果也保持一致，即较远的心理距离能够提高个体对抽象信息的加工权重，较近的心理距离能够增加个体对具体信息的加工权重（段锦云等，2013）。此外，也有研究指出心理距离较近时，个体决策时较多考虑低水平的可行性信息（徐惊蛰，谢晓非，2011）。

在实验 1 和实验 2 中，空间距离（时间距离）与性别的交互作用显著，在空间距离（时间距离）近的情境下，男大学生比女大学生更偏好选择薪资



高、专业对口的职业,此时空间距离(时间距离)和性别共同影响了大学生的职业决策偏好。女权主义在对职业性别隔离现象进行解释时,认为受“父权制”男女分工的影响,女性的主要责任是家务工作和照顾孩子,而赚钱养家则是男性的事情,故男性因家庭经济需要会选择那些高薪资的职业(李春玲,2009)。刘扬(2010)的研究指出男大学生相对于女大学生更可能找到专业对口的工作,同时专业对口的工作可以给大学生带来更高的薪资。李锋亮等(2012)研究发现,大学生在对职业决策中最重视因素进行选择时,男大学生选择专业对口的比例略高于女大学生。本研究结果与上述研究较为一致,在空间距离、时间距离近的情境下,男大学生和女大学生都受到心理距离的影响,偏好选择具体的、可行性高的职业,即偏好薪酬高、专业对口的职业,但由于受到传统文化中的刻板印象、角色分工和现实因素的影响,男大学生对于薪资高、专业对口职业的偏好程度显著高于女大学生。此外,有研究也发现,女大学生在事业追求上具有偏好职业稳定性、害怕产生较大变故的倾向(李力等,2011;郑伦仁,窦继平,1999)。

在实验3中,社会距离对职业决策偏好影响的性别主效应显著,由于受到“男主外,女主内”的传统观念及现实因素的影响,在给“陌生人”和“最好的朋友”提供择业建议时,女大学生更偏好职业的稳定性与舒适度,而男大学生会更多考虑经济责任等现实问题,男大学生比女大学生更关注薪资福利、专业对口等职业属性。

实验4的结果显示性别对职业决策偏好的影响既不存在主效应也不存在交互效应,与前3个实验结果不一致。前3个实验操纵的是空间距离、时间距离和社会距离,让大学生在两家已经被录用的公司中做出选择;而实验4操纵的是假设性,实验材料中职业可获得概率分别为10%和90%,大学生能否获得该职业均存在一定的不确定性,在假设性高与低的两种情境中,提供的两种职业有可能存在均不被录用的情况,被试的卷入程度相较于前3个实验情境更低,被试有可能较少受到传统观念及社会压力等现实因素的影响。另外,Trope和Liberman(2010)指出心理距离的四个维度并不是完全等同的,假设性是部分可控的,因为个体无法改变事件发生的可能性。Anderson和Stafford(2009)研究发现,被试在跨期选择中对风险水平增加的选项更缺乏耐

心,即随着风险的增加、可获得概率的减少,被试在做选择时越不慎重,考虑的决策因素也会减少。由于尚未发现心理距离和性别相关研究的直接依据,此部分结果有待后续研究进一步验证和更深入的探讨。

本研究不仅丰富了心理距离相关研究成果、拓展了心理距离在职业决策领域的研究范围,同时也对大学生职业生涯发展及用人单位招聘工作具有现实的指导意义。研究结果为大学生择业和用人单位的招聘工作提供了实证研究依据,可以指导大学生在职业决策时避免心理距离和性别差异对职业决策偏好的消极影响,做出更加理性的决策;同时也可以帮助用人单位在发布招聘信息时考虑到心理距离和性别对应聘者职业决策偏好的影响,以招聘到优秀、满意的员工。

## 7 结论

研究通过操纵心理距离(空间距离、时间距离、社会距离、假设性)远近两种职业情境进行了4个实验,在实验条件下,得出以下结论:

(1)大学生在心理距离远(空间距离、时间距离、社会距离远,假设性低)的情境下更偏好选择稳定、职业声望高的职业;在心理距离近(空间距离、时间距离、社会距离近,假设性高)的情境下更偏好选择薪资高、专业对口的职业。

(2)在社会距离实验中存在性别主效应,男大学生更偏好选择薪资高、专业对口的职业,女大学生更偏好稳定、职业声望高的职业。

(3)男大学生在空间距离、时间距离近的情境下,比女大学生更偏好选择薪资高、专业对口的职业。

## 参考文献

- 陈海贤,何贵兵.(2014).心理距离对跨期选择和风险选择的影响.《心理学报》,46(5),677-690.
- 段婧,刘永芳,何琪.(2012).决策者角色及相关变量对风险偏好的影响.《心理学报》,44(3),369-376.
- 段锦云,朱月龙,陈婧.(2013).心理距离对风险决策框架效应的影响.《心理科学》,36(6),1404-1407.
- 胡志海.(2005).大学生职业性别刻板印象的内隐研究.《心理科学》,28(5),1122-1125.
- 黄俊,李晔,张宏伟.(2015).解释水平理论的应用及发展.《心理科学进展》,23(1),110-119.
- 李春玲.(2009).中国职业性别隔离的现状及其变化趋势.《江苏社会科学》,3,9-16.
- 李锋亮,欧阳沁,张非男.(2012).中国大学生就业期望研究.《云南师范大学学报(哲学社会科学版)》,44(5),105-112.

- 李力, 贺香泓, 刘艳妹. (2011). 大学生择业价值取向与职业决策自我效能感的性别差异性研究. *教育学术月刊*, 1, 56-58.
- 刘扬. (2010). 大学专业与工作匹配研究: 基于大学毕业生就业调查的实证分析. *清华大学教育研究*, 31(6), 82-88.
- 孙丽华. (2014). 偶然事件与大学生职业决策. *教育与职业*, 30, 178-180.
- 徐惊蛰, 谢晓非. (2011). 解释水平视角下的自己-他人决策差异. *心理学报*, 43(1), 11-20.
- 徐富明, 蒋多, 张慧, 李欧, 孔诗晓, 史燕伟. (2016). 心理距离对基线比例忽略的影响. *心理学报*, 48(10), 1292-1301.
- 郑伦仁, 窦继平. (1999). 当代大学生职业价值观的定量比较研究. *西南师范大学学报 (哲学社会科学版)*, 25(2), 70-75.
- 朱向荣. (2012). 时间距离对赌博决策行为的影响. *社会心理科学*, 27(5), 52-54.
- Anderson, L. R., & Stafford, S. L. (2009). Individual decision-making experiments with risk and intertemporal choice. *Journal of Risk and Uncertainty*, 38(1), 51-72.
- Bar-Anan, Y., Liberman, N., & Trope, Y. (2006). The association between psychological distance and construal level: Evidence from an implicit association test. *Journal of Experimental Psychology: General*, 135(4), 609-622.
- Fujita, K., Eyal, T., Chaiken, S., Trope, Y., & Liberman, N. (2008). Influencing attitudes toward near and distant objects. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44(3), 562-572.
- Fujita, K., Henderson, M. D., Eng, J., Trope, Y., & Liberman, N. (2006). Spatial distance and mental construal of social events. *Psychological Science*, 17(4), 278-282.
- Kray, L., & Gonzalez, R. (1999). Differential weighting in choice versus advice: I'll do this, you do that. *Journal of Behavioral Decision Making*, 12(3), 207-218.
- Lerner, E., Streicher, B., Sachs, R., Raue, M., & Frey, D. (2015). The effect of construal level on risk-taking. *European Journal of Social Psychology*, 45(1), 99-109.
- Liberman, N., & Trope, Y. (1998). The role of feasibility and desirability considerations in near and distant future decisions: A test of temporal construal theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(1), 5-18.
- Mrkva, K., Travers, M., & van Boven, L. (2018). Simulational fluency reduces feelings of psychological distance. *Journal of Experimental Psychology General*, 147(3), 354-376.
- Suzuki, S. (2019). Effects of psychological distance on attraction effect. *The Journal of Social Psychology*, 159(5), 561-574.
- Trope, Y., & Liberman, N. (2003). Temporal construal. *Psychological Review*, 110(3), 403-421.
- Trope, Y., & Liberman, N. (2010). Construal-level theory of psychological distance. *Psychological Review*, 117(2), 440-463.
- Trope, Y., Liberman, N., & Wakslak, C. (2007). Construal levels and psychological distance: Effects on representation, prediction, evaluation, and behavior. *Journal of Consumer Psychology*, 17(2), 83-95.
- Yang, X. J., Ringberg, T., Mao, H. F., & Peracchio, L. A. (2011). The construal (in) compatibility effect: The moderating role of a creative mind-set. *Journal of Consumer Research*, 38(4), 681-696.
- Zhao, M., & Xie, J. H. (2011). Effects of social and temporal distance on consumers' responses to peer recommendations. *Journal of Marketing Research*, 48(3), 486-496.



# The Effect of Psychological Distance on Undergraduates' Career Decision-Making Preference

Wu Zhen<sup>1</sup>, Sun Ying<sup>2</sup>

<sup>(1)</sup>Department of Psychology, Tianjin University of Technology and Education, Tianjin, 300222)

<sup>(2)</sup>Center of psychological counseling, Guangzhou South China Business Trade College, Guangzhou, 510550)

**Abstract** Career decision-making is of great significance for the career development of undergraduates. As one of the important factors that influence individual decision-making, psychological distance may also have an impact on undergraduates' career decision preference. Psychological distance is mainly characterized by four dimensions: spatial distance, temporal distance, social distance and probability distance. In this study, spatial distance, temporal distance, social distance and probability distance were taken as independent variables and career decision-making preference was taken as a dependent variable. The research used 2 (psychological distance: distant and near)  $\times$  2 (gender: male and female) mixed experimental design. Four experiments were carried out respectively to explore the effects of psychological distance and gender on undergraduates' career decision-making preference. A within-subject design was used to explore psychological distance, and 128, 147, 100 and 104 undergraduates were selected to make career decisions at two levels (distant and near) of the spatial distance, temporal distance, social distance and probability distance. Under the conditions of this research, the following conclusions were reached: (1) The main effect of psychological distance on undergraduates' career decision preference is significant. At the two levels (distant and near) of spatial distance ( $F(1, 126) = 26.894, p < .001, \eta^2 = .176$ ), temporal distance ( $F(1, 145) = 20.361, p < .001, \eta^2 = .123$ ), social distance ( $F(1, 98) = 4.309, p < .05, \eta^2 = .042$ ) and probability distance ( $F(1, 102) = 4.421, p < .05, \eta^2 = .043$ ), the participants preferred to choose occupations of stability and high occupational prestige in the conditions of distant spatial distance ( $M=3.58, SD=1.52$ ), distant temporal distance ( $M=3.69, SD=1.48$ ), distant social distance ( $M=3.62, SD=1.50$ ) and low probability distance ( $M=3.52, SD=1.42$ ); and preferred to choose occupations of high salaries, professional counterparts in the conditions of near spatial distance ( $M=2.97, SD=1.41$ ), near temporal distance ( $M=3.16, SD=1.34$ ), near social distance ( $M=3.25, SD=1.31$ ) and high probability distance ( $M=3.21, SD=1.37$ ). (2) The main effect of gender ( $F(1, 98) = 4.147, p < .05, \eta^2 = .041$ ) is remarkable in the conditions of two social distance. The male undergraduates ( $M=3.21, SD=1.48$ ) were more likely to choose occupations of high salaries, professional counterparts than the female undergraduates ( $M=3.64, SD=1.31$ ). (3) The interactive effect between psychological distance and gender is remarkable in the conditions (distant and near) of two different spatial distance ( $F(1, 126) = 7.798, p < .01, \eta^2 = .058$ ) and temporal distance ( $F(1, 145) = 3.967, p < .05, \eta^2 = .027$ ). The male undergraduates ( $M=2.69, SD=1.44$ ) were more likely to choose occupations of high salaries, professional counterparts than the female undergraduates ( $M=3.25, SD=1.35$ ) under the near spatial distance; and occupations of high salaries, professional counterparts ( $M=2.86, SD=1.40$  vs.  $M=3.45, SD=1.23$ ) under the near temporal distance.

For the innovation of this research, was explored the impact of the four dimensions of psychological distance (spatial distance, temporal distance, social distance, probability distance) on career decision-making preference in the background of professional decision-making, and in order to reveal the impact of gender on career decision-making in Chinese culture, a gender variable was added. Meanwhile, for the purpose of this research, a novel questionnaire was designed based on previous studies and social surveys.

**Key words** psychological distance, career decision-making preference, construal level theory, undergraduates