

学校代码：10246

学 号：13210170071

復旦大學

硕 士 学 位 论 文
(专业学位)

公务员性别角色态度、成功恐惧与
职业生涯发展的关系
——以海关公务员为例

The relationship among the civil servants' gender role attitude, fear of
success and career development
——the customs officials for example

院 系： 国际关系与公共事务学院

专 业： 公共管理

姓 名： 潘 磊

指 导 教 师： 朱春奎 教授

完 成 日 期： 2015 年 10 月

论文指导小组成员名单

朱春奎 教 授

陈明明 教 授

陈周旺 教 授

李魁文 老 师

康 强 老 师

摘要

当前公共管理中对公务员职业生涯发展的研究主要是从招聘、培养、提拔等外部因素进行，极少关注到公务员的心理特征、思想认知对其职业生涯发展的影响。本研究以海关公务员为例，从关注海关关员心理、认知的角度，对海关公务员的性别角色态度、成功恐惧心理和职业生涯发展的现状进行研究，探究这三者之间的关系，并根据研究结论对促进海关公务员职业生涯发展、盘活海关人力资源提出参考建议。

本研究以问卷调查的方式从全国十几个直属海关收集研究数据，对数据进行了因子分析、信效度检验、描述性分析、方差分析、相关性分析和路径分析。得出以下结果：

1. 海关公务员整体性别角色态度略偏向现代，其中男性比女性更为传统。整体的成功恐惧水平较低，其中男性比女性的成功恐惧程度更高。整体对自己的职业生涯发展现状评价较高，对自己的工作成绩表示满意，但对海关的职业满意度较低。

2. 海关公务员的人口统计学变量（性别、年龄、教育程度、婚姻状况、职级、部门、岗位性质）对性别角色态度、成功恐惧、职业生涯发展有部分显著差异。其中，性别在三个研究变量的各个维度几乎都有显著差异。

3. 海关公务员的性别角色态度与成功恐惧呈显著正相关。男性关员的性别角色态度与其职业生涯发展呈显著的正相关，女性关员的性别角色态度与其职业生涯发展呈不显著的负相关。男性关员的成功恐惧与职业生涯发展呈显著的正相关，女性关员的成功恐惧和职业生涯发展呈不显著的负相关。

4. 海关公务员性别角色态度的婚内角色维度、成功恐惧的人际关系维度可以直接对职业生涯发展有正向影响，也可通过中介变量影响职业生涯发展。成功恐惧的婚姻家庭维度可以通过中介变量影响职业生涯发展。性别角色态度的家庭权利义务维度是中介变量。

关键词：海关公务员；性别角色态度；成功恐惧；职业生涯发展

中图分类号 D63

Abstract

At present, the research on the civil servants' career development in the public management is mainly from the external factors, such as recruitment, training, promotion and so on, very little attention to the psychological characteristics and ideological cognition of civil servants effect on their career development. This study takes the customs officials for example, focus on customs officers' psychological and cognitive perspective, research on the customs officials' gender role attitude, fear of success and career development status, to explore the relationship between, and to make suggestions on how to promote the customs officials' career development and revitalize the customs human resources according to the research conclusion.

In this study, a questionnaire survey was conducted to collect data from a dozen of directly competent Customs in China, and the data were analyzed by factor analysis, reliability test, validity test, descriptive analysis, variance analysis, correlation analysis and path analysis. Come to the following results:

1 .The overall gender role attitude of the customs officials is a little bit more modern, and men is more traditional than women. The overall level of success of fear is lower, and the male is higher than the female. The overall evaluation of the status quo of their career development is higher, the performance of their work satisfaction, but the customs of the lower vocational satisfaction.

2. Customs officials' demographic variables (gender, age, education level, marital status, rank, Department, position properties) on gender role attitude, fear of success, career development have significant difference. Among them, the gender shows significant difference in almost all dimensions of the three research variables.

3 .The customs officials' gender role attitudes were significantly positive related to their fear of success. Male officers' gender role attitudes were significantly positive related to their career development, female officers' gender role attitudes were indistinctively negative correlation to their career development. Male officers' fear of success and career development were significantly positive correlated, female officers' fear of success and career development have indistinctively negative correlation.

4 .The marital dimensions of gender role attitude, the interpersonal relationship dimension of the fear of success can show positive effect on customs officials' career

development, but also can influence the career development through the intermediary variables. The marriage and family dimension of the fear of success can affect the career development through the intermediary variables. The family rights and obligations dimension of gender role attitude is an intermediary variable.

Keywords: Customs official , Gender role attitude , Fear of success,
Career development

CLC: D63

目录

摘 要.....	1
Abstract.....	2
第一章 绪 论.....	5
第一节 研究背景与动机.....	5
第二节 研究目的与范围.....	7
第三节 研究思路与篇章结构.....	8
第二章 文献综述.....	10
第一节 性别角色态度.....	10
第二节 成功恐惧.....	18
第三节 职业生涯发展.....	27
第四节 已有相关实证研究.....	31
第五节 若干评述.....	32
第三章 研究架构和研究设计.....	33
第一节 研究架构.....	33
第二节 研究设计.....	34
第四章 问卷的编制与实证分析.....	38
第一节 问卷设计与修订.....	38
第二节 对研究假设进行验证的实证分析.....	54
第五章 结论与建议.....	74
第一节 研究结论.....	74
第二节 相关建议.....	78
第三节 研究不足与展望.....	83
附录.....	85
参考文献.....	89
后记.....	94

第一章 绪 论

第一节 研究背景与动机

如何促进公务员的职业发展，从而调动公务员的工作积极性、挖掘公务员的潜力是公共部门人力资源管理中的一项重要内容。目前，我国对公务员职业生涯发展的研究和应用主要集中在公务员的招聘录用、培训、职业发展路径设计、职位分类、晋升、激励等方面，这些都是从组织管理和人力资源管理的角度进行的研究，重点关注的是制度的设计和执行等外部因素，而对公务员自身的心理特点和思想认识方面关心得较少。我们知道，人是组织中最重要因素，也是组织中最活跃和最复杂的宝贵资源，要想做到“人尽其才”，必须要对组织中的人的特点有尽可能清晰的了解。心理学和社会学研究认为，人的主观认知、心理因素、思维模式等内部因素对个人行为有着很大的影响。那么，公共部门中的公务员对于自身职业发展的心理状态和认知态度是怎样的？公务员自身的主观因素，对于其职业发展有哪些影响？公共部门为公务员设计的职业发展规划和人力资源管理制度怎样才能更贴切公务员的实际心理需求？这些就是本文希望探讨的问题。从知网、万方等收集国内学术文献较齐全的网站搜索可以发现，我国对公务员职业发展的学术研究很少着眼于公务员的个人主观因素。本文旨在跳出职业生涯发展路径制度设计的限制，从个人心理、主观认知的角度探寻影响公务员职业发展的个人主观因素，从而为公共部门管理者研究如何促进、激励公务员的职业发展提供一些新的参考。

已有研究认为，由于传统“男主外、女主内”的社会角色分工，许多女性会将关注的重点放在家庭，并害怕自己在职场上的成功会带来招人非议、影响照顾家庭、与传统社会分工冲突而引起误解等各种问题，因此会有主动回避职场成功的心态，即成功恐惧心理。但成功恐惧心理并不是女性的专利，很多男性也会有成功恐惧心理。比如在传统观念认为应由女性从事的行业（如医护行业、幼师行业等）中工作的男性、担心事业成功可能遭到排挤的男性、担心成功后不能继续保持或再创佳绩的男性等，也会存在成功恐惧心理。成功恐惧心理会抑制人对职业成功的主动追求，对个人的职业发展造成影响。那么，公务员群体是否存在成功恐惧心理？公务员的成功恐惧心理呈现什么特点？公务员的成功恐惧心理对其职业生涯发展有没有影响？这些是本文将要关注的问题之一。

可以看到，无论是男性还是女性的成功恐惧心理，都与传统的社会性别角色分工有关。而在现代社会中，社会性别分工的界限越来越模糊，女性逐渐进入传统观念认为应由男性从事的工作中，男性也越来越多地开始从事传统观念认为应由女性从事的工作，在这些行业中工作的“异类”性别者所承受的心理压力通常会比较大。已有对大学生、教师等群体的研究认为，成功恐惧与人的性别角色态度有关：性别角色态度越现代，其成功恐惧越小，职业发展的需求越高；性别角色态度越传统，其成功恐惧越大，职业发展的需求越低。那么，在公务员这一职业中，性别角色态度是否与成功恐惧、与职业发展也存在着这些关系？公务员群体的性别角色态度是趋向于传统还是趋向于现代？他们的性别角色态度对他们的职业发展有什么样的影响？性别角色态度、成功恐惧与职业发展这三者之间又有什么样的关系？这是本文要关注的问题之二。

本文以我国海关公务员为研究对象研究上述问题。海关法规定，“中华人民共和国海关是国家的进出关境监督管理机关。海关依照海关法和其他有关法律、行政法规，监管进出境的运输工具、货物、行李物品、邮递物品和其他物品，征收关税和其他税、费，查缉走私，并编制海关统计和办理其他海关业务。国务院设立海关总署，统一管理全国海关，海关的隶属关系不受行政区划的限制。海关依法独立行使职权，向海关总署负责¹”。目前，中国海关总署共设有17个部门、6个直属事业单位，管理4个社会团体（包括海关学会、报关协会、口岸协会和保税区出口加工区协会），并在欧盟、俄罗斯、美国等派驻海关机构，下辖有46个直属单位（包括广东分署、天津特派办、上海特派办、41个直属海关和2所海关院校），有600多个隶属海关和办事处，现有关员（含海关缉私警察）约5万人。海关垂直化管理的特点决定了海关执行中央政府的指令通常比较迅速和彻底、不易受地方干扰；且其工作地点多在关境、口岸一线，与国际社会接触交流更多，更容易接受新的变革理念，因此海关一直以来都是我国中央政府推行各项改革的排头兵。

当前经济全球化和区域经济一体化带动资本、技术、服务等跨境流动规模持续增长，新型贸易业务形态不断涌现，国际贸易规则不断变化，大数据、云计算、物联网等新的技术手段不断影响和改变着海关管理，世界海关正在经历深刻转型。多年来，中国海关一直在根据国际环境的变化进行各项改革，相比发展较快的海关各项业务改革而言，海关人事制度的改革则显得步伐较慢。党的十八大三中全会公布国家全面改革方案后，海关总署启动了海关系统全面深化改革的工作，并于2014年11月6日正式出台了《海关全面深化改革总体方

¹ 引自《中华人民共和国海关法》。

案》，方案中提出“海关要强化干部队伍建设，优化人力资源配置”，为海关公务员的职业发展、培养优秀海关人才提出了要“深化海关公务员分类改革和海关专家制度建设，建立基于适岗能力的人员流动机制，建立海关与地方政府双向常态交流的机制，建立机关干部基层一线锻炼长效机制，完善海关院校教育、岗位任职培训、在职培训教育等多维度的海关人才体系”等一系列职业发展规划和要求，以帮助海关关员的职业发展，培养优秀海关人才。但是，这些方案是自上而下地推行改革政策，主要是从传统的“组织需要什么样的人才、组织认为关员需要通过什么途径得到提升”的角度考虑问题，仍然缺少了对组织中最重要资源——“人”的关注，忽略了关员本身的主观能动性。从方案下发后将近一年来的效果看，政策执行力度并不强，还没有收到期望的效果。为了跳出陈旧思维的禁锢，从全新的视角给海关人力资源管理部门“优化人力资源配置”提出建议，本文以海关公务员为研究对象，主要通过问卷调查和统计分析的实证研究方式，了解海关公务员的性别角色态度情况、成功恐惧情况和个人对自身的职业发展状况的认知，研究这三个变量之间的关系，以期从性别角色态度和成功恐惧心理这两方面对影响海关公务员职业发展的主观因素进行一些研究，并根据问卷研究分析结果，从正确关注和干预海关关员的心理状态、思想状况的角度，对如何提升海关关员的主观能动性、促进海关关员的职业发展提出建议。

第二节 研究目的与范围

一、研究目的

本文希望通过一些相关性研究，了解海关关员对自身职业发展状况的认知，探讨海关关员的性别角色态度、成功恐惧心理与其职业发展状况之间的相关性，也希望通过本研究为海关优化人力资源、促进关员职业发展提供一些建议和参考。本研究目的包括：

(1) 了解我国当代海关公务员性别角色态度、成功恐惧心理和职业生涯发展的情况。

(2) 比较海关公务员在不同人口统计学变量下的性别角色态度、成功恐惧和职业生涯发展情况的差异。

(3) 研究海关公务员性别角色态度、成功恐惧心理和职业发展三者之间的关系。

(4) 根据研究结果，从关注公务员心理问题、加强引导公务员正确观念的角度出发，对促进海关公务员职业生涯发展提出建议，以期提升海关公务员主观能动性、帮助优化海关人力资源。

二、 研究范围

本研究以我国海关公务员为研究对象，研究范围至少包括深圳海关、广州海关、拱北海关、黄埔海关、湛江海关、海口海关、上海海关、南京海关、杭州海关、武汉海关、长沙海关、厦门海关、青岛海关、北京海关等十几个直属海关。研究者本人为海关公务员，通过海关内部各个同事微信群向海关系统的同事转发调查问卷电子版本，以此来了解有关海关公务员性别角色态度、成功恐惧和职业生涯发展的有关情况，通过对问卷回收数据的统计分析研究其中的关系，对帮助海关公务员提高职业生涯发展水平、促进海关人力资源管理更科学发展提出建议。

由于本研究的问卷采取自我评价的方式，答卷者作答时可能被当时的特殊环境、情感、心理状态等所影响，部分答卷数据可能会失真，从而对分析和结论造成一定的影响。

第三节 研究思路与篇章结构

一、 研究思路

本文主要采取实证研究的方法，通过整理研究已有文献，提出本文要研究的问题，并提出研究假设。根据前人已有的相关问卷，对海关关员进行访谈，征求对问卷的意见，在导师和专业人士的建议下设计出初步问卷并下发；根据对回收的初步问卷数据的因子分析结果，对初步问卷进行修改，得出正式问卷；最后根据正式问卷数据进行与研究假设有关的统计分析，得出结论并提出建议。

二、 篇章结构

本文主要由绪论、正文和总结三个部分组成。绪论部分主要介绍了选题背景、研究目的与研究范围、研究思路、本文的篇章结构和研究路线。正文部分包括文献综述、研究设计、问卷的编制与数据分析，其中：文献综述部分总结了已有的对性别角色态度的研究与测量、对成功恐惧的研究与测量和对职业生涯发展的测量；研究设计部分提出了本研究的研究架构、研究方法和研究假设；问卷的编制与数据分析部分包括调查问卷的设计与修订、因子分析、信效度检验、描述性分析、方差分析、相关性分析和路径分析等内容，通过分析对本研究提出的假设进行验证。总结部分主要对本文的研究结论进行了提炼和总结，并对促进海关公务员职业生涯发展、促进海关人力资源管理科学发展提出相关建议。

三、 技术路线

本文研究路线图如下图1.1所示。

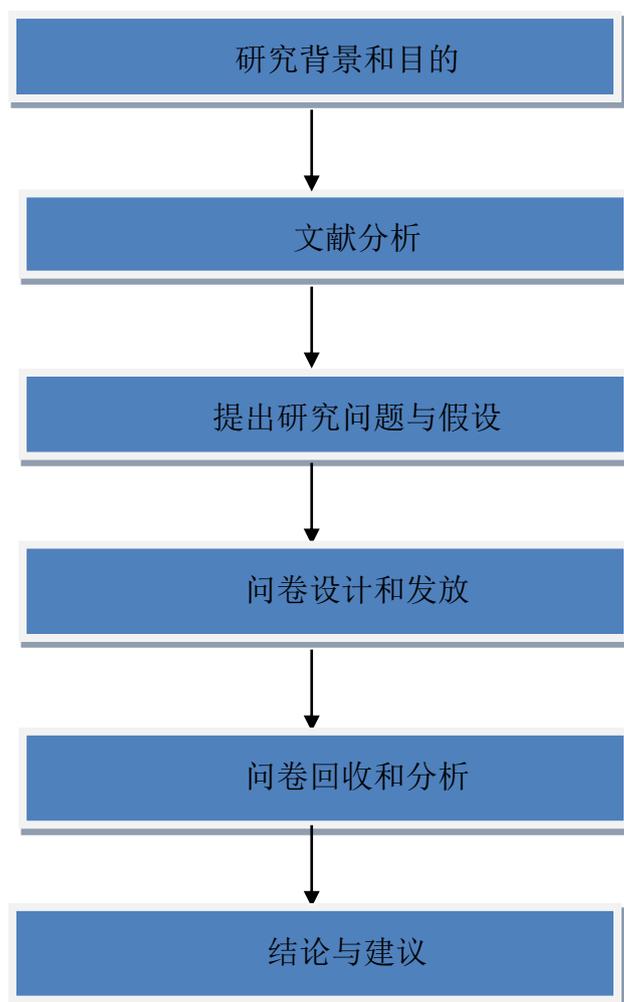


图 1.1 研究路线图

第二章 文献综述

第一节 性别角色态度

性别角色 (Gender role) 与性别 (Sex) 是两个完全不同的概念。性别是生物学中的概念, 指男女两性; 而性别角色主要是社会学和心理学中的概念。牛津大学出版社出版的《心理学百科全书》指出, “性别角色是由一定的文化所认定的适合于男性和女性的行为系统, 同时还包括那些被看作是构成男性和女性的基本的态度和情感¹”。

性别角色研究最早起源于西方心理学和社会学, 各家学者从不同的角度进行研究, 逐渐形成了一些不同的理论派别, 主要包括精神分析理论、社会学习理论、认知发展理论、文化人类学理论、性别图式理论、社会结构假说和性别脚本理论等。

一、 性别角色态度的定义

在心理学中, 态度主要包括认知、情感和行为等。因此简单地说, 性别角色态度 (gender role attitudes) 就是对待性别角色的认知、情感和倾向性行为。要注意区分的是, 性别角色态度与性别角色类型是两个不同的概念。性别角色类型是一个静态的概念, 指向的对象是个体本身, 指的是个体属于性别角色的哪一类 (通常把性别角色分为双性化、男性化、女性化和未分化四类²)。而性别角色态度是一个动态概念, 指的是个体对待性别角色的态度, 指向的对象既包括对个体自己、又包括对他人。

我国对性别角色态度的研究相比西方学者起步较晚, 笔者将近年来各类文献中学者对性别角色态度的主要定义进行整理, 详见表 2.1。

从表 2.1 中各位学者的定义可以看到, 学者们对性别角色态度的定义并没有太大的区别, 其含义主要包括以下几个方面: 一是它是人们对男性和女性不同的社会分工和扮演不同社会角色的看法; 二是它不是个体先天就有的, 而是个体在

¹ Kazdin A E. Encyclopedia of Psychology. New York:Oxford University Press,2000.430-457.

² Bem, S. L. The measurement of psychological androgyny[J]. Journal of Consulting and Clinical Psychology,1974,42: 155~162.

后天的社会化过程中逐渐习得的一种态度；三是它反映了一种社会文化。根据这些定义和本研究的目的，本研究中海关公务员的性别角色态度是指海关公务员个体对于男女两性在社会中的权利义务、应扮演的角色以及应遵循的行为规范所持有的看法与评价。

表 2.1 性别角色态度的定义

序号	学者	年份	性别角色态度的定义
1	Bielby	1984	性别角色态度是指个体对何为男女合适角色的看法，包括对男女的社会分工、权利、责任等方面的角色期待 ¹ 。
2	刘安彦	1994	性别角色态度的形成是透过社会化经年累月而来，态度是可以学习的，也是会受到某一个团体的影响，又因为态度的形成经过一段相当的时间，对于个体行为的影响也是具有长久性 ² 。
3	张春兴	1990	性别角色态度是指社会上一般人对于男性或女性角色所持有的态度，亦即男性或女性本身对自己性别角色的态度，或个人对男女角色或两性角色期望之偏向或倾向 ³ 。
4	胡真萍	2000	性别角色态度涵盖的范围甚广，男女两性互动、家庭内外男女两性扮演的角色态度，法律、教育、社会议题与就业等方面皆包含性别角色态度之内涵。
5	张雷、郭爱妹	2000	性别角色态度指人们对两性在行为、活动及任务方面的平等程度的知觉及所持有的态度倾向 ⁴ 。
6	罗瑞玉	2000	态度包括认知、情感与意向三个成分，因此性别角色态度即是指个体对于性别角色相关之人、事务及概念之认知、情感、意向上较持久的一致性倾向 ⁵ 。
7	余慧君	2001	性别角色态度是个人看待自我，或一般男性与女性应有的行为表现，也就是代表了个人对男女两性在性别上合适行为的判断。
8	余秀兰	2013	社会性别角色态度通常指的是人们对什么是适合男性或女性行为模式的看法，反映人们对在社会文化中形成的两性行为规范的看法与评价 ⁶ 。

资料来源:笔者整理

¹ 转引自陈雪.大学生内隐性别角色态度的实验研究[D].上海:复旦大学, 2012.

² 刘安彦. 性别角色态度量表之编制与常模建立之研究[A]. 台北市教育部, 2001

³ 张春兴. 张氏心理学辞典[M]. 上海辞书出版社, 2002.

⁴ 张雷、郭爱妹, 西方性别角色态度研究述评, 山东师大学报(社会科学版), 2000, 5.

⁵ 罗瑞玉. 性别角色态度量表之编制与常模建立之研究[EB/OL]. [2000-10-17]. <http://140.111.1.192/displ/research/2gender/index>.

⁶ 罗瑞玉. 性别角色态度量表之编制与常模建立之研究[EB/OL]. [2000-10-17]. <http://140.111.1.192/displ/research/2gender/index>.

二、性别角色态度的测量工具

性别角色态度量表是性别角色态度的主要测量工具，也是目前学者们对性别角色态度进行研究的一项重点内容。通过编制出具有较好信效度的性别角色态度量表，并在实践中加以应用，可以帮助研究者更为清晰地获知被试者对性别角色的观念及其变化情况，从而探索性别角色观念系统的深层次原因。上个世纪 70 年代以来，西方学者们编制了多种性别角色态度量表；随后中国学者也根据我国的情况在西方研究基础上进行改进，编制了适合我国不同人群使用的性别角色态度量表。我国最早是由台湾地区的学者借鉴西方的研究成果，编制和应用了一些性别角色态度量表，如青少年性别角色态度量表等。随后，我国大陆学者在这面也做了一些研究工作，研制出一系列主要以学生和教师群体为测量研究对象的性别角色态度量表。现将比较重要的性别角色态度量表整理如下。

表 2.2 性别角色态度量表汇总

序号	学者	量表名称及年份	量表内容及特点
1	Spence& Helmreich	女性态度量表 (AWS) , 1972	最初有 55 个项目，1973 年简化为 15 个项目。主要测量人们对女性的权利、角色与责任所持的态度，优点是便于进行时代与文化的比较，缺点是它不是对女性观点的综合全面的测量，只是测量对女性角色、权利及责任的态度倾向，易过时且易受社会期望的影响 ¹ 。
2	Beere& King	性别角色平等态度量表 (SRES) , 1984	旨在测量性别角色平等态度，即一种使个体对他人的反应不受个体性别影响的态度，是更为综合的性别角色态度。共有 95 项，后简化为 25 项，包括两性在传统与非传统的五个领域方面的性别角色态度，即婚姻、父母角色、就业、社会交往、异性恋及教育 ² 。
3	Swim 及其	传统与现代	共 13 项。他们认为，传统性别主义与现代

¹ 转引自郭爱妹，张雷．西方性别角色态度研究述评[J]．山东师大学报(社会科学版)2000, 5:73-76.

² 同上一条脚注。

	同事	性别主义量表 (OMSS), 1995	性别主义在表现形式上与种族主义相似, 因此, 他们从传统和现代的表现形式两个维度编制该量表, 以考察人们在对待男女性别角色上所持有的态度 ¹ 。
4	Tougas, BrownBeaton, Joly	新性别主义量表 (NS), 1995	旨在测量个体对提高女性地位的公共政策的支持程度。Tougas 等认为, 新性别主义是一种平等价值观与残余的对女性的消极情感之间冲突的表现 ² 。
5	Glick, Fiske	矛盾的性别主义量表 (ASI), 1996	包括对女性的主观上善意与敌意的情感, 旨在测量对女性的敌意与善意的性别主义态度 ³ 。
6	胡真萍	性别角色态度量表, 1999	涵盖了男女互动、教育、家庭、法律、就业等方面。
7	罗瑞玉	青少年性别角色态度量表, 2000	题目包括社会权力与义务、职业与兴趣工作、能力特质与表现、两性互动与关系等方面。该量表可分为男性性别角色态度、女性性别角色态度及两性性别角色态度, 施测结果可以作为对于男女两性的性别角色态度之比较用。该量表的适用对象为青少年 ⁴ 。
8	苏倩雪	性别角色态度量表, 2001	包括社会权力与义务、职业兴趣与工作、能力特质与表现、两性互动与关系等四个维度 ⁵ 。
9	高淑娟	性别角色态度量表, 2003	考察了家庭、工作、家庭与工作这几个维度 ⁶ 。
10	石晓勇	大学生性别角色态度问卷, 2006	共 35 题, 包含婚姻与家庭、家庭权利、家庭与事业、社会权利与义务、能力特质与表现五个维度。还研究了性别角色态度与成就动机的

¹ 同上一条脚注。

² 转引自郭爱妹, 张雷. 西方性别角色态度研究述评[J]. 山东师大学报(社会科学版) 2000, 5: 73-76.

³ 同上一条脚注。

⁴ 转引自陈雪. 大学生内隐性别角色态度的实验研究[D]. 上海: 复旦大学, 2012.

⁵ 同上一条注释。

⁶ 同上一条注释。

关系，丰富和深化了我国大学生性别角色研究的内容¹。

11	范巍	职业女性性别角色态度量表，2005	包括家庭角色态度和工作角色态度两个因素，共 16 题。如果家庭角度态度得分高，表示为传统女性角色，对家庭角色的认同度高。如果工作角色态度得分高，表示为追求事业上的成功，对工作角色的认同度高。
12	曹佳	大学生性别角色态度量表，2008	在台湾学者罗瑞玉修订的《青少年性别角色态度问卷》基础上进行修订，得到适用于大学生的量表。共 45 题，包含社会权利与义务、能力特质与表现、职业兴趣与工作、两性交往与互动四个维度 ² 。
13	张世平	女大学生性别角色态度问卷，2008	包含胜任、家庭与事业、性格与职业、人格特质及表现 4 个维度 ³ 。
14	卢勤、亢旭东、李旭等	男性青少年性别角色冲突量表	分为对成功和成就的需求，限制性情感表达，同性间限制性亲密行为和工作、学业与家庭的冲突，父母期待四个部分，共包括 28 项。

资料来源：笔者自编

可见，现有的性别角色态度量表都有其独特的侧重点，并且同一性别角色态度量表可随着时代的发展、人们观念的转变，根据测量对象不同的年龄、不同的职业、不同的身份等做相应的调整，以更符合测量的实际需求，保证测量结果的信度和效度。

三、有关性别角色态度的研究成果

(1) 跨文化研究。

跨文化研究就是比较不同文化背景下人们的性别角色态度的异同。

Liat Kulik 比较了以色列的 60 个犹太妇女和 62 个阿拉伯穆斯林妇女在家务分工中对性别平等的感知。性别角色态度是其中参与比较的一个变量。结果显示犹太妇女倾向于感觉家务分工为比较平等的，而且犹太妇女有更为平等的社会角色态度和工作时间弹性。此项研究也同时揭示了教育水平与对家务分工的态度

¹ 石晓勇. 大学生性别角色态度与成就动机关系的研究[D]. 苏州: 苏州大学, 2006.

² 曹佳. 性别角色类型与性别角色态度的相关研究[D]. 南京: 南京师范大学, 2008.

³ 张世平. 女大学生性别角色态度与职业倾向的关系研究[D]. 河南: 河南大学, 2008.

有相关，与工作弹性也相关¹。

张雷、郭爱妹和侯杰泰对中国和美国大学生的性别角色平等态度进行了一项比较研究，该研究对中国重庆、香港和美国 Florida 的三所大学的四百多名大学生进行比较，探讨在不同的政治体制和不同思想观念的影响下，人们的性别平等观念是否有不同，这种不同观念对其性别角色态度是否会造成不同的影响。结果表明，中美两国人民的性别角色态度在家庭角色方面不存在明显的文化差异，但美国人在工作角色上的性别角色态度比中国人更加平等。由此可见，社会文化可能是性别角色态度的一个重要影响因素²。

西方学者 Fernandez, Carlson, Stepina 和 Nicholson 等在 1997 年进行的一项跨文化研究结果显示，美国社会男性化的程度很低，因此被认为是一个性别比较平等的社会，而中国在该研究中却被认为是一个高度男性化的社会³。

1990 年，Williams 和 Best 用 Kalin 的性别角色观念记录表对 14 个国家的 700 个男性学生与 700 个女性学生进行研究，结果显示，在被研究的国家中，荷兰人的性别平等观念最强，尼日利亚人的性别平等观念最弱，美国和加拿大人的性别平等观念处于中等水平，比新加坡和马来西亚人的性别平等观念要强一些⁴。

(2) 关于性别角色态度发展变化的研究。

西方学者对于性别角色态度随时间的发展变化进行了纵向对比研究。

1997 年，Spence 和 Hann 研究认为，1970 年以后，西方国家人群的性别角色态度有了很大的变化。随着大量的已婚女性开始参加社会工作，法律对于男女两性在接受教育和参加工作的机会平等进行了保障。女性开始追求和拥有更多的受教育机会，并且开始越来越多地进入到传统由男性主导和从事的工作领域中。因此，持有性别平等观念的人越来越多，持有传统的性别观念——两性在家庭和社会中应扮演不同角色、享有不同权利——的人数越来越少。

1988 年，Hurlbert 对美国 1972 年和 1982 年的综合社会调查报告数据进行了分析，发现美国南部人群对于女性参与政治生活持有比较保守的态度，认为女性不适合参政。

1995 年，Rice 和 Coats 对美国 1993 年至 1995 年间的综合社会调查报告数据进行了研究。他们发现，长期以来，相对北部而言，美国南部的人群对于女性参与政治的看法和对于已婚女性参加工作的观念都更加保守。但是同时也发现，十几年来，美国南北部人群的性别角色态度随着时代的发展，都逐渐朝着越来越平

¹ Liat Kulik. Equality in the Division of Household Labor: A Comparative Study of Jewish Women and Arab Muslim Women in Israel *The Journal of Social Psychology*, 2007, 147(4), 423—440

² 张雷、郭爱妹、侯杰泰，中美大学生性别角色平等态度比较研究，*心理科学*，2000(2)

³ 转引自郭爱妹，张雷．西方性别角色态度研究述评[J]．*山东师大学报(社会科学版)*2000，5：73—76．

⁴ 同上注释。

等的方向发展。

(3) 性别角色态度在不同个人因素变量（如性别、年龄、职业等）上的差异研究。

2006年，台湾学者陈佳伶在研究电影观赏与团体讨论方案对青少年性别角色态度的影响时发现，不同性别的学生在“社会权利义务”、“职业兴趣与工作”上的得分不存在显著差异；但在“两性互动关系”、“能力工作与表现”维度上，女性学生的得分高于男性学生¹。

2005年，李宏英、张兴元利用台湾学者1999年编制的性别角色态度量表，对我国福建6所中学的学生进行测量。结果显示，被试中学生的性别角色态度除了在职业上不存在显著差异外，在其他维度均存在显著差异。其中：在职业、学习能力特质与表现和两性关系上存在城乡差异；在职业上存在年级差异；母亲的职业对中学生的性别角色态度影响显著，而父亲的职业和与谁同住对中学生的性别角色态度不存在显著影响²。

王雪梅、章志敏(2014)使用华人家庭动态资料库2010和2011年的数据，对台湾民众的性别角色态度进行研究，对其同期群进行比较，发现台湾民众对女性所持的性别角色态度倾向于平等现代，台湾民众普遍承认女性的才干和工作的权力，并认同男女分担家务。但台湾民众对男性所持的性别角色态度仍倾向于传统的观点。同时，同期群间存在着比较显著的差异，主要表现为年龄较小的同期群相对于较为年龄较老的同期群来说，其性别角色态度更为平等和现代。但在有些题项上同期群的差异不显著³。

此外，2000年前后，数名台湾学者对台湾地区国小、高职和大学师生的性别角色态度进行了一系列较为集中的研究，研究结果发现，年纪越轻的研究对象，其性别角色态度的现代化程度越高⁴。

(4) 性别角色态度与其他变量的相关性研究。

我国学者使用性别角色态度量表对不同的被试群体进行测试，通过数据分析和实证研究，对性别角色态度与其他有关变量的相关性进行了有益的研究和探索。主要有以下研究。

1997年，台湾的李美枝研究发现，在个体社会化的过程中，“大众传播”是影响青少年个体学习标准化性别角色行为的重要媒介⁵。

1988年，台湾的程琼莹对大专(商科)女大学生的性别角色态度与职业期望

¹ 转引自张世平.女大学生性别角色态度与职业倾向的关系研究[D].河南:河南大学.2008.

² 同上一条脚注.

³ 王雪梅, 章志敏.台湾民众的性别角色态度及其同期群比较[J].福建江夏学院学报.2014,08.4(4):76-84.

⁴ 转引自陈雪.大学生内隐性别角色态度的实验研究[D].上海:复旦大学, 2012.

⁵ 转引自张世平.女大学生性别角色态度与职业倾向的关系研究[D].河南:河南大学.2008.

的关系进行了探讨,发现女大学生职业期望深受性别角色态度影响,其性别角色态度越现代,就越倾向于选择非传统的职位(高职位)¹。

2006年,石晓勇对大学生性别角色态度与成就动机的关系进行了研究,发现大学生的性别角色态度和成就动机存在显著的关系。男性大学生被试的性别角色态度与成就动机存在显著的正相关,其性别角色态度越传统,成就动机越高,其中,性别角色态度与追求成功的动机呈现显著正相关,而与避免失败的成就动机呈现显著的负相关。女性大学生被试的性别角色态度与成就动机存在显著的负相关,其性别角色态度越传统,成就动机越低,其中,性别角色态度与追求成功的动机是负相关,而与避免失败的成就动机是显著的正相关²。

2007年,袁立新,杨钰鑫对中学生父母性别平等态度与孩子性别平等态度、性别角色的关系进行了研究。结果发现,男生比女生、男生的母亲比女生的母亲更加认为男女是不平等的,而男孩的父亲与女孩的父亲在性别角色平等态度上没有差异;父亲、母亲的性别角色平等态度与孩子的性别角色平等态度有显著的正相关;父亲的性别角色平等态度与孩子的性别角色没有显著相关,但母亲的性别平等态度与孩子的女性性别角色有显著负相关³。

2008年,赵玉东对高中生性别角色态度与成就动机的关系进行了研究,发现被试高中生的性别角色态度与成就动机存在显著相关,其中婚姻家庭、人际互动两个维度与成就动机呈显著负相关,能力特质和职业事业维度与成就动机呈显著正相关。且高中生的性别角色态度对成就动机有一定的预测作用⁴。

2008年,俞海、陈莉对医学院校大学生性别角色态度与成就动机的关系进行了研究,发现医学院校大学生性别角色态度与成就动机存在显著的关系,且男性和女性被试相似,其性别角色态度越传统,其追求成功和避免失败动机均是越高⁵。

总体来看,对性别角色态度的研究主要集中在性别角色态度的跨文化比较、性别角色态度的纵向变化、性别角色态度在不同维度(如性别、城乡、职业、教育程度等)上的差异以及性别角色态度与其他变量(如成就动机、管理动机、职业兴趣、参与体育、择业观念、自尊、家庭教养方式、父母性别平等态度)之间的关系等。但这些研究目前均是比较分散的实证研究,还没有成为一个完整的体系。

¹ 同上一条脚注。

² 石晓勇.大学生性别角色态度与成就动机的关系研究[D].苏州:苏州大学,2006.

³ 袁立新,杨钰鑫.父母性别平等态度与孩子性别平等态度、性别角色的关系[J].广东教育学院学报.2007,27(6):45-48.

⁴ 赵玉东.高中生性别角色态度与成就动机的关系[D].沈阳师范大学.2008.

⁵ 俞海,陈莉.医学院校大学生性别角色态度与成就动机的关系研究[J].医学与社会.2008,21(7):49-50.

第二节 成功恐惧

一、成功恐惧的定义

1968年，美国心理学家霍纳(Horner)在对女性成就动机的研究中首次提出了“成功恐惧(Fear of Success, FOS)”的概念，引起了人们极大的关注，一些学者开始就此问题展开系统研究。霍纳的这一研究最初是以对女性的研究为主，认为“逃避成功的动机”主要存在于女性之中，霍纳将这一动机称为“成功恐惧”。后来学者们的研究发现，男性同样也存在着成功恐惧。在众多研究中，一些学者对成功恐惧给出了下面的定义：

表 2.3 成功恐惧的定义

序号	学者	年份	成功恐惧的定义
1	Horner	1968	是指个人对其行为可能获得成功结果的恐惧。由于个体预期成功会产生令人恐惧的结果，所以放弃积极行动，而以消极行为应付 ¹ 。
2	Pappo	1983	是一种心理状态，这种心态使个体在预见到马上就要取得成功的时候，产生退却和回避 ² 。
3	华月娟	1985	担心事业成功会对家庭生活、交友择偶、配偶相处、工作压力、生活情趣、人际关系六个方面带来影响而形成的恐惧 ³ 。
4	Ralph	1988	是个人，尤其是女性，在追求成功的条件下产生的内部冲突 ⁴ 。
5	张春兴	2002	是指个人对其行为、活动可能产生的成功的结果的一种带有恐惧的消极心态，因此，个体可能在以后从事类似的活动的時候，放弃积极的行动，而以消极行为应付 ⁵ 。

资料来源：笔者整理

从表 2.3 的定义中可见，成功恐惧就是个体预见到成功之后可能产生不利后果而产生的恐惧心理，这种恐惧心理会使个体以消极的方式来面对追求成功。

¹ Homer M S. Fail: Bright women. Psychology Today, 1969.

² Marice Pappo. Fear of success the construction and validation of a measuring instrument[J]. Journal of Personality Assessment, 1983, 47(1): 36-41.

³ 华月娟.逃避事业成就倾向之因素结构、性别差异与相关变项[J].国立台湾大学心理研究所硕士论文.1985。

⁴ Ralph L. Piedmont.an interactional model of achievement motivation and fear of success[J].Sex Roles, 1988, 19(7/8): 467—490.

⁵ 张春兴. 张氏心理学辞典[M]. 上海辞书出版社, 2002

二、成功恐惧的理论基础

目前,关于成功恐惧的研究和理论不多,可以称为理论基础的主要有三种¹。

(1)成功神经症(the competitive neurosis)理论

成功神经症理论的基础是卡伦霍妮(Karen Horney)提出的社会文化神经症理论。卡伦霍妮认为,神经症的动力结构是基本焦虑,其根源是社会文化固有的矛盾和人际关系的失调。个人在充满矛盾的社会文化和失调的人际关系中生活,由于缺乏安全感而产生基本焦虑,为消除基本焦虑个人产生了神经质需要,进而形成特定的对待他人的方式和神经症人格,并使自我陷入冲突之中²。社会文化多元并存,这些文化上的矛盾和冲突导致个人在价值选择上和信仰上的迷茫和困惑,最终导致一部分人心理的冲突和失调。在此基础上,1936年,霍妮提出假设,有些儿童在早期成长过程中,曾有被过多强调竞争和输赢的经历,竞争的结果相应带来奖惩。长期有过这种经历的儿童就会期待成功,非常害怕失败。长此以往,这些儿童容易对成功的人产生嫉妒和憎恨。同时,这些儿童也会将这种心理投射到自己身上,认为自己一旦获得成功,就会被别人嫉妒和憎恨,所以他们会害怕成功,面对成功时会产生焦虑。霍妮把这样的人称为神经质成功恐惧者(Neurotic success-fearer),这些人努力竞争,却又在面对成功时开始退缩。Horner描述的成功恐惧与霍妮的神经质成功恐惧者区别在于,Horner的成功恐惧当时主要针对的是女性,而霍妮没有区分性别。

(2)父母消极反馈理论

1953年,Sullivan提出了父母消极反馈理论。他认为在儿童早年的成长经历中,如果在面对竞争时,儿童努力取得成功,但他的父母却对这一行为表现出生气或焦虑,那么孩子就有可能把自己的努力或试图取得成功的行为与父母的不喜欢、不认可联系起来,最终形成成功恐惧和逃避成功的潜意识。Sullivan的理论和霍妮的理论一样,把成功恐惧解释为男性和女性都可能出现的一种心理现象。

(3)文化成因说

1968年,Horner提出成功恐惧这一概念的同时,也对为什么会产生成功恐惧给出了自己的观点。她认为,女性在文化社会中被无形地灌输着这样的思想:女性应以家庭为重,甚至为了家庭而牺牲事业。她还认为,竞争或争强好胜会使男性增加魅力;但是对于女性却是不适宜的,争强好胜会使女性不具吸引力。尤其是在男女一同竞争时,女性的争强好胜会打击男人,女人会认为自己的成功是与其传统的女性形象不符的,因此便会产生成功恐惧的心理。

¹ 转引自于文华.大学生家庭功能、性别角色态度和成就恐惧的关系研究[D].河北:河北师范大学,2009.

² 刘启珍.霍妮的社会文化神经症理论及其现实意义[D].武汉:华中师范大学.2011.

三、成功恐惧的两种研究取向

根据学者张艳萍、陈旭和唐玲 2009 年的研究，当前学界对成功恐惧的研究主要有内部心理和社会文化角度两种研究取向¹。

(1) **内部心理取向**。内部心理取向认为，成功恐惧是个体由于预见到成功可能带来负面后果，从而调整自己的行为，以避免成功可能带来的不良后果。该取向的研究倾向于将成功恐惧作为成就动机的组成部分，认为成功恐惧与竞争情境、成就动机、自我同一性、个人早期经历和个人人格特质等因素有关。担心成功可能带来的负面结果主要有五个方面：担心成功后学业或事业不能保持好成绩或提升；担心事业成功会因树敌过多而使人际关系受损；担心事业成功会影响自己的生活；担心成功只是偶然，难以再次成功；因担心成功带来的负面结果而避免事业成功。

(2) **社会文化取向**。社会文化取向认为，成功恐惧与社会性别角色的刻板印象有关，受社会文化的影响。个体由于担心自己事业上的成功偏离了正常的社会性别规范，从而被社会拒绝而产生的恐惧心理。社会性别刻板印象又叫做性别偏见，是一种社会文化对男女两性在社会中应承担角色的固定看法，常常是与客观事实不符的。比如，男性一般不愿意当护士、当幼师，并不是因为当不好，而是难以承受社会刻板印象认为这是女性工作所带来的心理压力；如果女性在政治领域获得成功，将会承受比男性大得多的社会压力，容易遭人非议、被打探私人生活等。社会性别刻板印象改变不易，但也会随着社会的变迁而慢慢发生转变。

四、成功恐惧的测量工具

为了有效地对成功恐惧进行测量，以便于人们进行量化研究，学者们一直在不断地探索其测量方法。目前，学者们主要采用两种测量方式对成功恐惧进行研究：投射测验和成功恐惧量表。

(1) 投射测验。

投射测验就是采用某种方法绕过受访者的心理防御，在他们没有防备的情况下探测其真实想法。在投射测验中，给受测者一系列模糊刺激，要求他们对这些模糊刺激做出反应。比如给出一些可以作出多种解释的未完成的图片、绘画等，要求受测者完成图片或讲述画中的内容。由于受测者的解释会带有自己潜意识的思想，研究者从中来探测其真实想法²。这种方式能在一定程度上了解被试者内心的真实想法。

如：Horner 在 1968 年提出其理论假设时，就是用故事投射实验的方法。她让男女被试续写在医学院的考试中，主人公成绩名列前茅之后发生的故事。其中，

¹ 张艳萍等.成功恐惧的两种研究取向概述[J].黑龙江教育学院学报, 2009.03,第 28 卷第 3 期.

² 引自百度文库.儿童绘画治疗理论.20121125.http://wenku.baidu.c.

男生被试的故事里的主人公是男性，女生被试的故事里的主人公是女性。通过这个实验研究比较男生和女生续写的故事结局的不同之处，分析得出了女性“成功恐惧”高于男性的结论。1998年，中加大学合作项目“女大学生发展与教育”课题心理组运用投射测验法，对中国女大学生进行了成功恐惧倾向的实证研究¹。得出在政治和经济这两个传统的“男性”领域中，女大学生具有很高的成功恐惧倾向的结论。使用这种方法的还有很多，如美国的Pappo(1972)、我国的潘燕(1998)，张积家(2002、2003)等都进行了相关研究，在此不一一赘述。

投射测验的优点是可以对被试者的人格做综合完整的探讨，对被试的内心生活作深层的探索并作出动态解释；缺点是其评分缺乏客观标准、难以量化，缺少充分的常模资料、测验结果不易解释，信度和效度不易建立，原理复杂深奥、非经专门训练者不易使用，被试的反应更容易受测验情境的影响²。

(2) 成功恐惧量表。

由于投射测验存在上述缺乏客观评分标准、难以量化等缺点，为了获得更加客观的测量工具和测量结果，此后研究者们开始尝试编制量表对成功恐惧进行有效测量。

1972年，Pappo编制了测量学术情形下的成功恐惧问卷(Fear of Success Questionnaire)，共有27个题目³。1976年，Zuckerman和Allison编制了成功恐惧量表(Fear of Success Scale)，共有83个题目。在西方学者编制量表的基础上，上世纪80年代开始，我国台湾地区的学者首先进行了编制适合华人使用的成功恐惧量表的尝试，并成功编制了一些实用性强的量表；随后，我国大陆学者也在前人的基础上，尝试编制了一些成功恐惧量表开展相关实证研究。笔者现将已编制的主要成功恐惧量表统计如下，见表2.4。

表 2.4 成功恐惧量表编制情况统计表

序号	学者 (时间)	量表内容及特点
1	Pappo (1972)	测量学术情形下的成功恐惧量表。共27个题目，主要测量成功恐惧者对于追求成功所带来的益处、需要付出的代价的认知情况以及相应的态度。
2	Good(1973)	29个题目，测量对象为男性和女性大学生。内部一致性系数为0.81。

¹ 转引自许学华.大学生成功恐惧的初步研究[D].重庆,西南大学.2007.

² 引自豆丁网.北京大学心理测量课件全.<http://www.docin.com/p-98700171.html>.20121110

³ Pappo M. Fear of Success: The construction and validation of a measuring instrument[J]. Journal of Personality Assessment, 1983, 47(1): 36-41.

3	Cnhen (1975)	对 Pappo 的量表进行了修订。
4	Zuckerman, Allison (1976)	83 个题目, 主要测量成功的收益、追求成功可能付出的代价、成功和其替代物相比的相关价值这三个方面, 侧重于描述成功恐惧者的五个特征: 自我怀疑、对竞争的偏见、对评价的偏见、对能力的否认以及自我破坏行为。采用 7 点式计分, 内部一致性系数为 0.71。
5	华月娟 (1985)	共 33 题, 涉及家庭生活、交友择偶、配偶相处、工作压力、生活情趣和人际关系等六个维度。问卷的总体得分越高, 成功恐惧倾向越高。该量表信效度良好, Cronbach α 系数为 0.81, 分半信度系数为 0.78, 信效度良好。
6	王芹(2005)	编制了《大学生成功恐惧量表》, 共 42 题, 包括: 交友择偶、工作压力、人际关系、生活情趣、否认成功和回避成功 6 个维度。
7	许学华 (2007)	编制了《大学生成功恐惧问卷》, 包括生活品质、婚姻家庭、工作压力、异性吸引、人际关系、心理健康 6 个维度, 共 27 题, 信效度较好。
8	苏晓岑 (2011)	编制了《硕士研究生成功恐惧量表》, 共 15 个题目, 包含人际恐惧、伴侣恐惧、家庭恐惧和心理恐惧 4 个维度, 信效度良好。
9	高志强, 张腾霄 (2011)	编制了适合我国职业人群的成功恐惧问卷。共 24 题, 包含生活品质、家庭幸福、身心健康、人际关系和恋爱择偶 5 个维度, 信效度较好。

资料来源: 笔者自编

可见, 对成功恐惧的测量和研究在我国尚属起步阶段, 不论是投射测验, 还是成功恐惧量表的编制使用, 都局限于一定人群, 主要是针对在校学生进行的研究, 对其他群体的研究十分有限。

五、有关成功恐惧的研究成果

有关成功恐惧的研究范围和研究成果相当有限, 甚至其研究结论也会出现很多不一致的情况, 主要有以下几类:

(1) 成功恐惧的男女两性差异研究。

对成功恐惧的研究最初是从对女性的研究开始的, 后来学者们发现男性也存在成功恐惧心理, 并且在不同的条件下男女两性成功恐惧的差异并不相同。

1968年，Horner 最早采用投射测验的方式，证明了女性存在“成功恐惧”心理，并认为女性的成功恐惧高于男性。同样得出女性成功恐惧高于男性的研究还有很多，如1973年 eather&Simon 的研究、1984年 Ishiyama&Chabassol 的研究、1974年 Monahan et al. 的研究、1987年 Pedersen&Conlin 的研究等。

但是，西方同一时期同样有许多研究发现，男性比女性具有程度更高的成功恐惧，且男女性差异显著。同期还有许多研究指出，男性和女性在成功恐惧方面并没有显著的差异。比如，1975年，Zuckerman 和 Wheeler 对当时西方已有的16项关于成功恐惧两性差异的研究进行了总结归纳，发现其中有7项研究认为女性的成功恐惧高于男性，而有9项研究显示男性有更高的成功恐惧或两性之间的成功恐惧水平没有显著差异¹。

为什么会得到这些结果完全相反的研究呢？西方学者 Fried-Buchalter 对此研究发现，使用 Zuckerman 编制的成功恐惧量表进行研究的学者得到的结论大部分是女性的成功恐惧显著高于男性，而使用 Pappo 编制的成功恐惧量表进行研究的学者得到的结论大部分是成功恐惧不存在显著性别差异、或是男性的成功恐惧显著高于女性²。在上述研究的基础上，1997年，西方学者 Sharon 提出，这可能由于研究者采用的测量工具不同造成的³。Sharon 认为，Zuckerman 的成功恐惧量表是在 Horner 提出的女性有较高的成功恐惧的理论基础上编制的，主要测量的是由社会文化因素引起的成功恐惧；而 Pappo 编制的成功恐惧量表的理论基础是卡伦霍妮和 Sullivan 分别提出的成功恐惧和性别没有关系的理论，主要测量的是心理因素方面的成功恐惧。

我国的学者同样也做了这方面的研究。通过整理国内学者的相关研究资料，可以发现我国学者主要是研究学生群体（主要包括硕士研究生、大学生、中学生等）的成功恐惧，并在成功恐惧的性别差异上得出了差异较大的结论。有些研究结果认为女性的成功恐惧更高，有些研究结果则显示男女被试的成功恐惧并无显著差异。因此，由于现有这方面的研究较少，研究范围也比较狭窄，还不能得出男女两性成功恐惧差异的定论。

（2）成功恐惧和其他变量的关系研究

我国学者在比较被试成功恐惧性别差异的同时，一般会同时研究成功恐惧与其他变量的关系、以及有哪些因素会影响成功恐惧。目前我国学者对成功恐惧与

¹ Zuckerman M, Wheeler L. To dispel fantasies about the fantasy-based measure of fear of success[J]. 1975, 82(6): 932-946

² Fried-Buchalter S. Fear of success, fear of failure, and the imposter phenomenon among male and female marketing managers..Sex Roles, 1997, 37: 847-859

³ Levine A, Crumrine J. Women and the fear of success: A problem in replication. American Journal Of Sociology, 1975, 80: 964-974

其他变量关系的研究大多集中在研究成功恐惧和成功动机的关系上,研究与成就动机以外的其他变量如性别角色态度、家庭功能、自尊、工作家庭冲突的关系近年来也有出现。详见表 2.5。

表 2.5 成功恐惧和其他变量的关系研究成果表

序号	学者 (年份)	研究项目	研究结果
1	Martin (1983)	习得性无助和成功恐惧的关系	低成功恐惧者更容易产生习得性无助感。
2	Balkin (1986)	父母受教育水平与成功恐惧的关系	父母接受过大学教育的人比父母没有接受过大学教育的人成功恐惧更低 ¹ 。
3	Ishiyama (1990)	出生顺序与成功恐惧的关系	首胎出生的人比后出生的人成功恐惧更低。
4	张积家、 陈俊 (2002)	大学生的成就动机和成功恐惧	大学生的成功恐惧与人际、家庭、学业和事业有关。成功恐惧有明显的性别和专业差异。大学生的成就动机、追求成功的动机与成功恐惧显著负相关,避免失败的动机与成功恐惧显著正相关 ² 。
5	陈俊、 张积家 (2003)	中学生成就动机与成功恐惧	中学生的成就动机存在显著的学校类型差异,重点中学学生的成就动机显著强于普通中学学生。男女生均存在成功恐惧,主要与学业、人际关系、家庭和事业有关。被试在女主人公身上投射出更多的成功恐惧。中学生追求成功的动机与成功恐惧显著负相关,避免失败的动机与成功恐惧显著正相关 ³ 。
6	姜淑梅 (2007)	普通与重点师范大学学生的成就	普通与重点师范大学学生的成就动机水平、成功恐惧存在显著差异,师范大学

¹ 转引自许学华.大学生成功恐惧的初步研究[D].重庆:西南大学.2007.

² 张积家,陈俊.大学生成就动机和成功恐惧研究[J].应用心理学,2002,8(2):18-22.

³ 陈俊、张积家.中学生成就动机与成功恐惧的研究[J].心理科学.2003,26(1):107-110.

动机和成功恐惧 学生的成就动机、追求成功的动机、避免失败的动机与成功恐惧水平之间不存在显著的相关关系¹。

表 2.5 (续 1) 成功恐惧和其他变量的关系研究成果表

序号	学者 (年份)	研究项目	研究结果
7	于文华 (2009)	大学生家庭功能、性别角色态度和成就恐惧的关系	大学生存在接近中等水平的家庭功能和成就恐惧, 性别角色态度趋向于现代。大学生成就恐惧的学校类型和性别的主效应显著; 性别角色态度与家庭功能和成就恐惧呈两两显著正相关; 性别角色态度对成就恐惧及其六个维度有显著正向预测作用, 家庭功能对成就恐惧有显著正向预测作用, 性别角色态度在家庭功能和成就恐惧间起部分中介作用 ¹ 。
8	迟新丽、 易雯静、 吴明霞、 张大均 (2009)	中小学教师成功恐惧与工作家庭冲突关系	中小学教师成功恐惧上存在显著性别差异, 在工作家庭冲突上无明显差异; 工作家庭冲突与成功恐惧总分及各因子显著正相关。工作家庭冲突的所有因子都是成功恐惧的重要影响因素, 对成功恐惧有良好的预测作用 ² 。
9	许学华 (2010)	大学生成功恐惧特点及影响因素	大学生的成功恐惧水平没有显著的性别差异; 专业因素只在工作压力及异性吸引维度上出现显著性差异; 追求成功的强度对成功恐惧水平有预测作用 ³ 。
10	苏晓岑 (2011)	硕士研究生的成功恐惧及其与自尊的关系	研究生随着年龄和年级的增加, 成功恐惧逐渐降低; 女性的成功恐惧显著高于男性; 成功恐惧与自尊呈现显著负相关 ⁴ 。
11	杨志林 (2013)	大学生成功恐惧与成就动机的关系	成功恐惧不存在性别差异; 成就动机与成功恐惧之间存在负相关关系, 避免失败的动机与成功恐惧存在显著的正相关, 趋向成功的动机与成功恐惧总分没有关系 ⁵ 。

¹ 于文华. 大学生家庭功能、性别角色态度和成就恐惧的关系研究[D].河北: 河北师范大学, 2009.

² 迟新丽、易雯静、吴明霞、张大均.中小学教师成功恐惧与工作家庭冲突关系研究[J].上海教育科研.2009(8):37-39.

³ 许学华.大学生成功恐惧特点及影响因素研究[J].中国高等医学教育.2010(4):49-50.

表 2.5 (续 2) 成功恐惧和其他变量的关系研究成果表

序号	学者 (年份)	研究项目	研究结果
12	龚翠萍, 朱利娜, 吴宏新 (2013)	大学生成就动机与成功恐惧感的相关研究	大学生成就动机高者对成功的恐惧感较少, 较易获得成功 ¹ 。
13	赵锦 (2014)	硕士研究生成功恐惧与成就动机、时间管理倾向的相关关系及干预	硕士研究生存在成功恐惧的心理。其成功恐惧的性别差异、年级差异显著。硕士研究生的成功恐惧与成就动机在某些维度上存在一定程度的相关关系, 成功恐惧与时间管理倾向在某些维度上存在一定程度的相关关系, 成就动机与时间管理倾向在某些维度上存在一定程度的相关关系 ² 。
14	洪明, 范兆雄 (2015)	大学生自尊、自我妨碍、防御型悲观和成功恐惧的关系	自我妨碍和防御型悲观在自尊与成功恐惧间起中介作用 ³ 。

资料来源: 笔者自编

从表 2.5 可以看出, 当前我国对成功恐惧的研究十分有限, 尤其是被试对象都集中在学生、老师这一范畴, 很少跳出这个范围去研究其他群体。可见, 我国对成功恐惧的研究和应用还有很大的发展空间。

¹ 龚翠萍、朱利娜、吴宏新.大学生成就动机与成功恐惧感的相关研究[J].精神医学杂志, 2013, 26(6):461-463.

² 赵锦. 硕士研究生成功恐惧与成就动机、时间管理倾向的相关关系及干预研究[D].辽宁: 辽宁师范大学, 2014.

³ 洪明、范兆雄. 大学生自尊、自我妨碍、防御型悲观和成功恐惧的关系[J].中国心理卫生杂志.2015,29(3):230-235.

第三节 职业生涯发展

一、 相关概念的界定

(1) 职业生涯

“职业生涯”这一概念出现的时间并不算久。在上个世纪初之前，自由选择职业对于大部分人来说并不是常见的事，“有一份职业”的理念自出现到现在也不过 100 多年。职业生涯发展的实践首次出现在 20 世纪初的美国，当时大量的移民从欧洲来到美国，寻找发展和生活的机会。在这里，人们可以白手起家，做任何自己想做的事情，既有机会、也有风险，这就需要进行生涯选择和进行良好的生涯规划。1908 年，一个叫弗兰克帕森斯（Frank Parsons）的人为了帮人们梳理日渐复杂的职业选择过程，在波士顿创建了职业局，为人们提供就业信息，并指导求职者根据自己的个性特点选择最佳就业机会。这就是职业生涯发展和咨询的开始。

对于职业生涯的定义，目前国内外还没有统一的认识，较有代表性和影响力的对职业生涯的内涵进行界定的观点有如下几种：

表 2.6 职业生涯的定义

序号	学者	职业生涯的定义
1	拉鲁斯小百科词典（法国）	表现为连续性的分阶段、分等级的职业经历 ¹ 。
2	Willian J. Rothwell, Henry J. Sredl（美国）	人的一生中与工作相关的活动、行为、态度、价值观、愿望的有机整体 ²
3	舒伯（美国）	人的一生所经历的职业以及非职业活动都应该视为职业生涯的内容 ³ 。它在时间范围上存在概念是相同的，职业生涯除了职位之外还包括各种生活角色。
4	道格拉斯霍尔（美国）	职业生涯只包括一个人一生中与其职业相关的活动和经验，职业生涯起始于人之前的职业学习和培训，终于于退休。
5	Edgar H. Schein（美国）	职业生涯分为内职业生涯和外职业生涯。外职业生涯是指经历一种职业的道路，包括招聘、培训、晋升、解雇、退休等各个阶段。内职业生涯更多地注重于所取得的成功或满足主观感情以及工作事务与家庭义务、个人休闲等其他需求的平衡 ⁴ 。施恩强调了职业的过程以及职业过程中个人情感与工作、家庭和个人事务的关系。

表 2.6 (续) 职业生涯的定义

序号	学者	职业生涯的定义
6	吴国存	职业生涯分为狭义职业生涯和广义职业生涯。其中狭义职业生涯是指一个人从职业学习开始直至职业劳动最后结束这整个人生职业历程，即将职业生涯限定于从事职业工作的这段生命时光，起始于任职前的职业学习和培训；广义的职业生涯是从职业能力的获得、职业兴趣的培养、选择职业、就职，直至最后完全退出职业劳动这样一个完整的职业发展过程，其上限从 0 岁的人生起点开始。
7	吴贵明	女性职业生涯是指每个职业女性从职业学习到退出职场所经历的工作职位及与工作相关的行为、态度、价值观、工作体验的有机整体。

资料来源：1、笔者自编 2、江历明.职业生涯管理[M].厦门大学出版社.

从表 2.6 中学者对职业生涯的内涵理解可以看出，职业生涯的涵义主要包括了几个要素：个体性、周期性、动态性和连续性。本文主要研究的是公务员的职业生涯发展，主要采用我国学者吴国存的狭义的职业生涯定义，认为职业生涯是指个人从进入某一职业到退出职场的这一过程，包括其职业的发展变化过程、个人所经历的职位和角色，以及与职业有关的行为和心理体验的整体过程。

(2) 职业生涯发展

我国学者张再生对职业生涯发展下的定义是，“职业生涯发展是指个体逐步实现其职业生涯设计的目标，并不断制定和实施新的目标的过程¹”。吴贵明博士在她的对中国女性职业生涯发展的研究中也采用了这一定义。

劳埃德·拜厄斯将职业生涯发展定义为：“组织进行的一种持续的正规化努

¹ 张再生.职业生涯开发与管理[M].南开大学出版社，2003:62

力,它的重点集中在根据员工和组织双方的需要来开发和丰富组织的人力资源上¹”。

马士斌认为,职业生涯发展“是职业生涯计划的实施,即是员工的生涯发展。职业生涯规划制定好之后,当事人在部门负责人的直接帮助下着手在组织内部实施职业生涯规划,在实施生涯计划的过程中,个人将沿着原来设计的发展道路,不断地从一个岗位转移到另一个岗位²”。

马新建认为,“职业生涯发展是个人经过努力,遵循一定的道路或途径,不断制定新的职业目标,并不断实现职业目标的过程³”。

孙柏瑛指出:“职业生涯发展是指一个组织根据自身的发展目标和发展要求,通过咨询和指导等手段,强化组织员工对个人能力、潜质和个人终生职业计划的认知,加强对组织目标和个人发展之间联系的认识,以鼓励员工在达成组织目标的同时实现个人的职业发展目标。同时,组织通过有计划的培训、工作设计、选拔晋升和交流调配等政策和活动,以及适才适用的工作职位安排,解决员工职业发展过程中面对的多种问题,为员工提供必要的职业发展机会和途径,促使员工个人的优势、长处、潜能得到充分的施展和发挥。”⁴

根据上述定义和本文的研究目的,本文研究所述公务员职业生涯发展,主要是指公务员在职业生涯过程中,通过组织和培养和自身对职业生涯的管理,促进其职业技能、综合能力、职业满意度等各方面的提升,以帮助个人成长的过程。

二、 职业生涯发展的测量与评估

根据前文所述,可知职业生涯发展是一个动态的过程。当一个人开始进入职业生涯之后,随着工作时间、工作经验的增加,他的工作技能会不断提高、人际关系得到巩固、薪酬增加、职位晋升或调动,个人的职业体验也在不断发展变化。学者们在研究中,一般用对个人职业生涯成功的评估来衡量其职业生涯发展的情况。

学者们通过长期的不懈探索,来探讨研究如何对职业生涯成功进行有效界定,并制定出具有可操作性的评价标准。早期人们比较关注职业成功的客观性评价指标,如晋升、社会地位、薪酬水平等;后来学者们逐渐开始关注工作满意度、工作地位等主观性的指标。国内外学者对于职业成功有代表性的研究有:

(1) 国外学者的研究

在国外学者对职业成功的研究开始较早,研究也比较多。最早是在 1934 年,

¹ (美)劳埃德·拜厄斯,莱斯利·鲁著,李业昆等译.人力资源管理[M].北京:人民邮电出版社,2004:206.

² 马士斌.生涯管理[M], 2001,09:23-29.

³ 马新建.人力资源开发与管理[M].北京:石油工业出版社,2003.

⁴ 孙柏瑛、祁光华编著.公共部门人力资源开发与管理[M].北京:中国人民大学出版社, 2004:289.

Thomdikle 对职业成功进行了研究，并为其下了定义，在他看来，职业成功是指工作满意度，是人在工作中的情感或态度反应。后来，Hall, Marrow 和 Greenhaus 等学者均从个人主观认知方面对职业成功进行了定义。1999 年，Seibert 和 Kraimer 提出了职业成功是由主观和客观共同作用的结果的看法，将职业成功界定为个人在一生中逐渐积累和获得与积极的心理状态有关的成果或成绩；2 年后，他们又进一步研究，将职业成功分为薪资、晋升和事业满意三方面，后来的学者们大多接受了 Seibert 等将职业成功分为主观和客观两方面的观点。

对于主观职业成功的研究，西方学者开发出了很多测量标准。如：Greenhaus 编制了职业满意度量表。2002 年，Authur 提出，从主观方面测量职业成功，不仅仅应考虑到工作满意度和职业满意度两个指标，还应该将“感知到的职业成功”、“职业参与度”、“生活满意度”、“社会支持”、“组织承诺”和“感知到的竞争机会”等指标包含进去。Heslin 等也提出了更多地从主观方面测量职业成功的指标，他认为还应该将自我认同、工作与生活平衡、目标实现等更多的指标包含进去。1985 年，Spector 提出了包含有 36 道题的工作满意度调查表。另外，现在比较常用的满意度量表还有由西方学者编制的明尼苏达满意度量表，可以分为长式量表（120 题）和短式量表（20 题），由于长式量表题量较大，一般人们更喜欢使用短式量表。

对于客观职业成功的研究，西方研究者们陆续提出了包括薪酬水平、晋升、薪资增长幅度、职业地位、权利、个人市场竞争力、控制幅度、自主权、社交网络、知识与技能、社会声誉、健康与幸福等多种衡量标准。其中使用最为频繁的衡量标准包括薪酬、晋升、个人竞争力等几项。

（2）国内学者的研究

我国学者也对职业生涯发展成功的测量进行了研究，并根据我国实际对测量职业成功的问卷进行了修订，使之更适合我国的情况。大部分研究者倾向于从主观和客观两个方面衡量职业成功，其中比较成熟和使用率较高的量表由以下两个部分构成：主观方面主要测量职业满意度，参考 Greenhaus (1990) 提出的包含薪酬、职业晋升、职业地位及职业生涯发展等方面的满意度量表，由 5 个项目组成；客观方面主要测量职业竞争力，由王忠军等（2008）根据 Eby 的感知到的内部竞争力与感知到的外部竞争力的量表修订而成的职业竞争力量表，包含 6 个测试项目。合计对职业成功的测量量表共 11 个题项，采用 Likert 五点量表评分。如：张娜在《自我效能感、组织支持感对职业成功的影响研究》中、惠筱在《职业女性内外控人格特质、感知组织支持与职业成功的关系研究》中、牛爽在《无边界职业生涯时代职业适应能力与职业成功关系探析》中，均使用了该量表。

此外，周承（2008）在对我国公务员职业发展障碍研究中制定了对上海市公

务员的职业发展状况调查问卷。段新冉（2009）设计修订了公务员工作满意度调查问卷，对常熟市公务员工作满意度进行了研究。张媛（2009）制订了基层公务员工作满意度与工作绩效关系的研究问卷。邹奎（2010）制定了公务员职业生涯管理调查问卷。周泽兴（2012）在对我国公务员职业价值观与职业生涯发展的相关性进行研究时，对职业生涯发展量表进行了研究和修订。邹小玲（2013）对雇员可雇佣能力与职业成功及其关系进行了研究，并对职业成功的研究量表进行了设计和修订。罗青兰（2013）对企业女性管理者政治技能对职业成功的影响进行了研究，在前人量表的基础上，从感知到的组织内部市场竞争力、感知到的组织内部市场竞争力、职业满意度、工作满意度和工作——家庭平衡五个方面，对企业女性管理者的职业成功量表进行了修订。

本研究中，对海关公务员职业生涯发展的测量评估，将采用大部分研究者的观点，从主观和客观两个方面，由问卷被试者采用自我评价的方式进行评估。即本研究所测量的职业生涯发展，是指被试者对自身当前职业发展状况的自我评估。

三、对我国公务员职业生涯发展的研究现状

我国近年来对公务员职业生涯发展的研究较多，且主要着眼于对公务员的职业生涯管理、升迁、培训、激励、压力、发展困境等的研究上，也有较多专门针对女性公务员发展困境、青年公务员职业生涯发展的方面的研究，在此不一一举例。总体来看，这些研究大多是定性研究，以分析现状、查找原因、提出解决措施为主；而利用各种职业生涯发展测量表开展专业调查问卷，并基于数据进行统计分析的定量研究比较缺乏。

第四节 已有相关实证研究

笔者在中国知网、万方数据等数据库搜索，发现研究性别角色态度、成功恐惧和职业生涯发展之间关系的实证研究很少，其中稍多的是对成功恐惧、性别角色态度分别与成就动机关系的研究。一些分别研究性别角色态度、成功恐惧或公务员职业生涯发展的文献在前面文献综述中已有所体现，此处将研究这三者之间关系的相关性研究归纳如下：

（1）对性别角色态度和成功恐惧的关系的实证研究。

2009年，于文华对大学生家庭功能、性别角色态度和成就恐惧的关系进行了实证研究，研究显示大学生性别角色态度与成就恐惧呈显著正相关，即大学生的性别角色态度越趋向于传统，就越多感知到来自交友择偶、工作压力、人际关系、生活情趣、对成功的否认、对成功的回避等方面的成就恐惧，而大学生的性别角色态度越倾向于现代，就越少感知到该恐惧。

（2）对性别角色态度和职业生涯发展之间关系的实证研究。

笔者未发现对性别角色态度与职业生涯发展之间关系的直接研究，仅发现对性别角色态度和其他与职业生涯发展有关的变量（如成就动机、职业期望、职业选择等）之间关系的研究。

（3）对成功恐惧和职业生涯发展之间关系的实证研究。

笔者未发现对成功恐惧和职业生涯发展之间关系的直接研究，现有研究主要集中在研究成功恐惧和成就动机之间的关系上。

（4）对性别角色态度、成功恐惧和职业发展三者之间关系的研究。

台湾的陈旻（2000）对台湾省高雄市政府女性公务人员的性别角色态度、成功恐惧及前程发展的关系进行了研究，发现性别角色态度倾向现代的女性公务员成功恐惧较低，性别角色态度倾向传统的女性公务员成功恐惧较高；性别角色态度越倾向现代的女公务员，对任务导向的工作需求较高，工作兴趣较高，但对事业成就的评量较低；性别角色态度越倾向传统的女公务员，对任务导向的工作需求较低，工作兴趣较低，但对事业成就的评量较高；女性公务员的成功恐惧越高，其对任务导向的工作需求越低。另外，性别角色态度会透过成功恐惧间接影响女公务员的职业发展，即成功恐惧在性别角色态度和职业发展之间起中介作用。

第五节 若干评述

通过对上述文献的整理可以看到，目前对职业生涯发展的研究主要是从职业生涯发展中的每个过程、阶段应如何管理进行研究，提出每阶段的特点和关注的重点，对组织应如何管理和培养、对员工如何规划和适应提出相关理论；对入职者的内因的研究也仅仅关注了入职前的成长经历，重在根据人的人格特质选择合适的工作类型方面；而现有研究对入职者在工作后，职业生涯发展的过程中，其个人价值观和心理因素对职业生涯发展的影响鲜有提及。笔者认为，在职业生涯发展过程中，制度设计固然重要，但人是最核心的因素，对人的因素进行研究也是非常必要的。

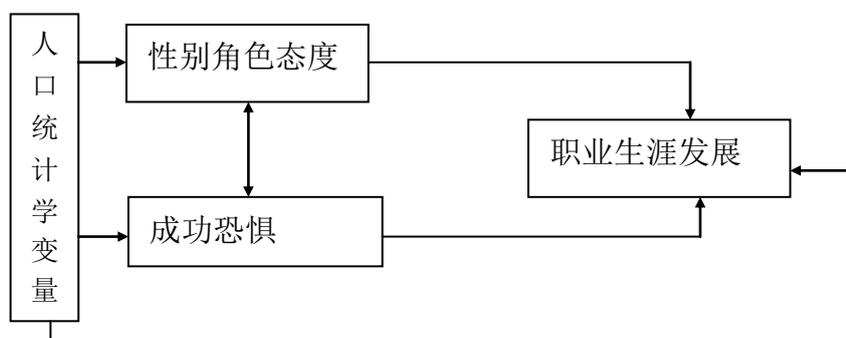
另外，目前对性别角色态度、成功恐惧的研究对象主要为在校学生，对在职人员的研究也局限于教师行业；在对公务员的研究方面，仅有台湾学者在多年前对台湾的女性公务员进行了这方面的研究，但没有同时对男性和女性公务员进行研究。总体来说，从性别角色态度、成功恐惧这两方面对公务员本身及其职业发展进行研究的非常少，可借鉴的例子屈指可数。

第三章 研究架构和研究设计

第一节 研究架构

本研究根据研究背景、研究目的，结合文献研究分析制定研究内容，建立研究架构。根据第二部分文献综述可知，许多研究认为，成功恐惧心理与追求职业发展成功的成就动机有比较显著的负相关关系，性别角色态度也对追求职业发展成功的动机有显著关系，而成功恐惧又受到性别角色态度的影响。那么，公务员的性别角色态度与其职业发展现状是否有关系？公务员的成功恐惧心理与其职业发展现状是否有关系？为了解这三者之间的相互影响关系，研究海关公务员的心理特征和主观认知对职业生涯发展的影响，本研究以性别角色态度、成功恐惧心理为自变量，职业生涯发展为因变量，以此来探究海关公务员的性别角色态度、成功恐惧和职业生涯发展现状之间的关系，并研究自变量与因变量之间是否有相关因素起中介作用。同时，不同特征的海关公务员的心理状态和认知情况不同，因此本文在研究时引入人口统计学变量。根据上述研究思路，本研究主要研究关系见下图：

图 3.1 基本研究关系图



第四部分的研究中，通过对问卷的编制和分析修订，本研究最终对性别角色态度、成功恐惧和职业生涯发展这三大变量确定了具体的维度，主要有：

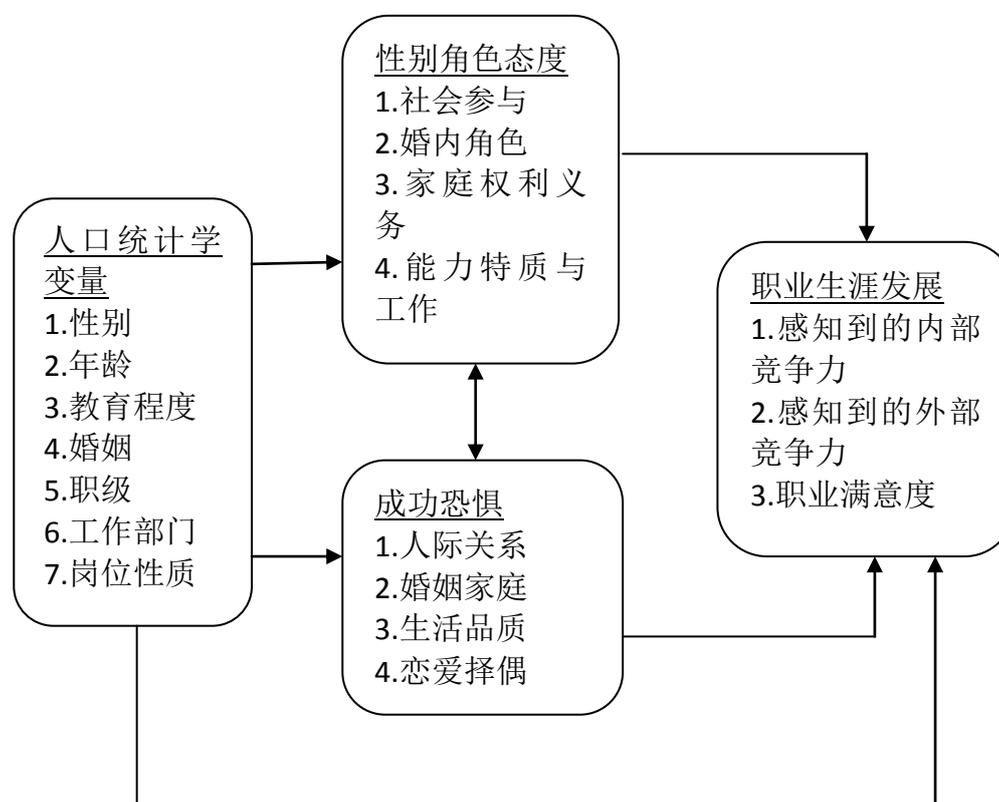
(1) 性别角色态度：包含 4 个维度，分别为社会参与、婚内角色、家庭权利义务、能力特质与工作。

(2) 成功恐惧：包含 4 个维度，分别为人际关系、婚姻家庭、生活品质、恋爱择偶。

(3) 职业生涯发展：包含 3 个维度，分别为感知到的内部竞争力、感知到的外部竞争力和职业满意度。

包含各维度的具体研究架构图如下：

图 3.2 研究框架和相关维度



第二节 研究设计

一、研究对象和方法

本研究旨在研究海关公务员性别角色态度、成功恐惧和职业生涯发展之间的关系，以海关公务员为研究对象。

本研究采用下发调查问卷，对问卷回收数据进行统计分析的方式进行研究。

笔者采用随机抽样方式对我国十几个直属海关的海关关员发放调查问卷。本研究利用问卷星网站（问卷星网站是一个专业的在线问卷调查、测评、投票平台）的平台生成在线问卷，通过微信转发海关同事的方式，将问卷在我国十个直属海关的内部微信群中下发。在线答卷提交后，答卷数据将直接反馈到问卷星后台的数据回收中，问卷的下发和回收方便、快捷。

二、 研究假设

本研究采用实证研究方式，旨在探究各研究变量在海关公务员中的情况，研究海关公务员中不同的人口统计学变量在性别角色认知、成功恐惧和职业生涯发展这三个方面是否存在差异，并进一步探讨各变量的相互影响关系和影响程度究竟如何。因此，提出本研究的假设如下：

假设 1：不同的人口统计学变量在各研究变量上有显著差异。

假设 1-1：不同性别的海关公务员在性别角色态度、成功恐惧、职业生涯发展各维度上有显著差异。

假设 1-2：不同年龄的海关公务员在性别角色态度、成功恐惧、职业生涯发展各维度上有显著差异。

假设 1-3：不同教育程度的海关公务员在性别角色态度、成功恐惧、职业生涯发展各维度上有显著差异。

假设 1-4：不同婚姻状况的海关公务员在性别角色态度、成功恐惧、职业生涯发展各维度上有显著差异。

假设 1-5：不同职级的海关公务员在性别角色态度、成功恐惧、职业生涯发展各维度上有显著差异。

假设 1-6：不同工作部门的海关公务员在性别角色态度、成功恐惧、职业生涯发展各维度上有显著差异。

假设 1-7：不同岗位性质的海关公务员在性别角色态度、成功恐惧、职业生涯发展各维度上有显著差异。

假设 2：各研究变量间显著相关。

假设 2-1：海关公务员的性别角色态度各维度与成功恐惧各维度显著相关。

假设 2-2：海关公务员的性别角色态度各维度与职业生涯发展各维度显著相关。

假设 2-3：海关公务员的成功恐惧各维度与职业生涯发展各维度显著相关。

假设 3：本研究的自变量对因变量有显著影响。

假设 3-1：海关公务员的性别角色态度各维度对职业生涯发展各维度有显著影响。

假设 3-2: 海关公务员的成功恐惧各维度对职业生涯发展各维度有显著影响。

假设 4: 海关公务员的成功恐惧在性别角色态度和职业生涯发展之间起中介作用。

三、 统计分析工具及方法

本研究对回收的问卷进行初步筛选和整理, 首先剔除无效问卷, 然后使用 SPSS19.0 统计分析软件对问卷回收数据进行统计分析, 主要包括因子分析、信效度检验、描述性分析、相关性分析、差异性检验等; 使用 Amos17.0 软件对数据进行路径分析。本研究具体使用使用的统计分析方法含义及用途描述如下。

(1) 因子分析

所谓因子分析, 就是从多个变量中寻找并提取出具有共同属性的因子, 并检验变量间关系的假设, 这样可以减少变量的数目, 从而简化研究。本研究先采用主成份分析法, 发现测量中的若干共同因子, 选取特征值大于 1 的题项进行方差最大正交旋转, 删除因子负荷量小于 0.4 以及双负荷量的题项, 最终选取和保留每类因子的因子负荷量大于 0.4 的题项归于一个维度。然后可以根据因子分析的结果调整问卷, 以简化统计分析。

(2) 信度检验

信度检验就是考查量表的可靠性, 分析量表测量结果的内部一致性和稳定性程度, 信度指标多以相关系数表示。本研究采用 Cronbach α 模型来评价量表的内部一致性, 通过检验内部一致性系数(α 系数)来检测每一个维度中的每个题项是否测量相同或相似的特性, 以此评价量表的内部一致性。Cronbach α 值介于 0 和 1 之间, 数值越接近于 1, 说明信度越高。问卷信度系数越大, 表示测量的可信程度越大。一般认为, 各个因子内部一致性系数在 0.7 以上较好, 总量表内部一致性系数在 0.8 以上较好。

(3) 效度检验

效度检验就是检验问卷是否能准确地测出研究者希望考察的内容, 即分析结果和目标间的接近程度。本文对量表的效度分析, 主要是结构效度分析, 也就是通过因子分析等方法, 选择出基本因子, 从而有效地测量量表的总体结构效度。进行因子分析时, 我们采用 Kaiser 的看法, 取 KMO(Kaiser-Meyer-Olkinmeasure of samplingadequacy)值的大小进行判断, 当 KMO 值越大, 且达到显著性水平 ($P < 0.05$)时, 代表变量的共同因子越多, 越适合做因子分析。同时, 通过测量各个因子与量表总分之间的相关系数来检验量表的聚合效度, 通过测量各个因子之间的相关系数来检验各因子成为一个独立因子的必要性。

(4) 描述性统计分析

本研究通过对样本中的年龄、性别、婚姻状况、教育程度、职级、工作部门和岗位性质等 7 个人口统计学变量进行频数、百分比等的统计分析，得出各研究变量的均值、极大值、极小值、方差等一般性统计描述指标，了解样本数据的集中趋势和离散程度，从而对各研究变量的总体分布状况有一个直观的感受。

(5) 差异性分析

本研究的差异性分析的目的是了解和探讨不同的人口统计学变量下三个量表的各个维度是否存在差异，通过该分析对假设 1 的内容进行验证。对不同人口统计学变量在各个维度上进行单因素方差分析，可以研究一个控制变量的不同水平是否对观测变量产生了显著影响。其中，对于只分为两类人口统计学变量采用独立样本方差分析（T 检验），对于分为三类及三类以上的人口统计学变量采用一元方差法（F 检验）进行统计分析。一般用 P 值的大小来评价是否达到显著水平， $P < 0.05$ 表示差异显著、 $P < 0.01$ 表示差异非常显著、 $P < 0.001$ 表示差异极显著。

(6) 相关分析

相关分析是用来分析变量之间密切程度的统计分析方法。本研究采用 Pearson 皮尔逊相关分析法，分析公务员的性别角色态度、成功恐惧和职业生涯发展之间的两两相关程度。通过该项分析，可以对假设 2 进行验证。相关系数以数值的方式精确地反映了两个变量间线性相关的强弱程度。两个变量之间的相关系数 r 的取值范围是： $-1 \leq r \leq 1$ 。 $|r|$ 越大，两个变量的相关性越强。 $|r|$ 越小，两个变量的相关性越弱。 $|r| > 0.7$ 表示两变量间的相关性较强， $|r| < 0.3$ 表示两变量间的相关性较弱。

(7) 路径分析

路径分析就是通过分析变量之间假设的因果效应，来测量变量之间的因果关系。路径分析的主要目的是检验一个假想的因果模型的准确和可靠程度，测量变量间因果关系的强弱，能回答以下问题：模型中的两变量是否存在相关关系；若存在相关关系，进一步研究两者间是否有因果关系；两者之间是直接影响，还是通过中介变量间接影响或者两种情况都有；直接影响与间接影响两者大小如何。路径分析是多元回归分析的延伸，它的因果关系是多层次的，使路径分析模型比一般回归模型对于现实因果关系的描述更丰富有力。本研究采用分层回归方法检验各因子对公务员职业生涯发展的预测效力，利用 Amos17.0 软件进行路径分析建立结构方程模型。通过以上路径分析，本研究将对假设 3 和假设 4 进行验证。

第四章 问卷的编制与实证分析

第一节 问卷设计与修订

通过文献研究、建立分析研究框架，并征求导师的意见，本文设计了关于公务员性别角色态度、成功恐惧和职业生涯发展之间关系研究的调查问卷，并根据因子分析情况对问卷进行了修订完善（详见附录）。问卷包括四个部分：第一部分为人口统计学变量，主要是了解答卷人员的性别、年龄、教育程度、婚姻状况、职级、工作部门和岗位性质，共有 7 个题项；第二部分为公务员性别角色态度量表；第三部分为公务员成功恐惧量表；第四部分为公务员职业生涯发展量表。后面三个量表的设计和修订过程如下：

一、初步设计的量表

（1）公务员性别角色态度量表

我国对于性别角色态度测量的研究尚少，目前大陆学者主要是根据台湾学者（研究起步较早）编制的量表进行修订，以使其适合大陆测量的要求。本研究主要参考石晓勇（2006）编制的大学生性别角色态度问卷、张世平（2008）编制的女大学生性别角色态度量表和曹佳（2008）修订的大学生性别角色态度问卷，并征询导师的意见，将题意容易混淆、内容区分不明显的维度和题项进行归并，从适合我国公务员人群的角度对初步问卷的题项内容进行设计。初步设计的问卷包含社会参与（5 个题项）、婚姻与家庭（12 个题项）、家庭与事业（6 个题项）、能力特质与胜任（6 个题项）、职业兴趣与工作（5 个题项）五个维度，共 34 题。本量表采用李克特式五点记分，正向记分。从 1 到 5 分别代表“很不同意”、“不同意”、“不确定”、“同意”、“非常同意”，分数越高，则性别角色态度越传统，反之越现代。具体量表题项如下所示：

表 4.1 公务员性别角色态度量表

维度	题项
社会参与	XB1.出入公共场所的男性比女性多，所以公共设施应优先满足男性的需求。
	XB2.大部分女性被家庭事务缠身，因此有职业晋升机会时应该优先考虑男性。
	XB3.女性不需要参与政治。
	XB4.男性对社会的贡献比女性大。
	XB5.影响全民的公共政策，不适合由女性制定。
婚姻与家庭	XB6.妻子应顺从丈夫的意见。
	XB7.在家庭中，女性应多顺从、容忍。
	XB8.男性不需要像媳妇照顾公婆那样照顾岳父母。
	XB9.父母离婚时，子女的监护权应优先交给父亲。
	XB10.男性比女性更应负起光宗耀祖的责任。
	XB11.男性应担负家庭中经济来源的主要责任。
	XB12.一对夫妻不管打算生几个孩子，最好要有男孩。
	XB13.妻子适合做家中管账的工作，但重大的支出应由丈夫作决定。
	XB14.教养子女，父亲应比母亲有更多的权威。
	XB15.未成年子女的财产，父亲比母亲具有优先处理权。
	XB16.嫁出去的女儿泼出去的水，父母亲应由儿子奉养。
	XB17.出嫁后的女儿不应继承财产。
家庭与事业	XB18.“男主外、女主内”是很好的两性分工模式。
	XB19.男人的事业很重要，不应该被家务所牵绊。
	XB20.如果工作与家庭责任发生冲突，男性应以工作为重。
	XB21.对女性来说，家庭比事业重要
	XB22.女性不需要像男性那样拼命工作。
	XB23.女性可以依赖丈夫而不需要出去工作赚钱。
能力特质与胜任	XB24.教育投资花在男性身上比在女性身上划算。
	XB25.女性较适合基层工作，男性较适合领导及管理工作。
	XB26.由女性担任领导者的组织，其发展会受到较多限制。
	XB27.一般而言，女性的工作能力和效率不如男性。
	XB28.遇到突发事件时，男性比女性镇定。
	XB29.一般来说，男性比女性更有主见、更自信。

职业兴趣与工作	XB30.在男性领导下工作，要比在女性领导下工作容易。
	XB31.男性的思考逻辑比较好，因此适合从事数理类工作。
	XB32.男性比女性适合从事专门技术的工作，如信息、工程类。
	XB33.在技术性较强的工作中，应由男性操作，女性作记录。
	XB34.女性不适合当警察。

(2) 公务员成功恐惧量表

本研究参考许学华（2007）编制的大学生成功恐惧问卷、王芹（2005）编制的大学生成功恐惧量表以及高志强、张腾霄（2011）编制的适合我国职业人群的成功恐惧问卷，根据公务员群体的特点提取相关因素，对原量表中的各维度进行调整，并修改部分词句使其适合公务员职业特点，征求导师的意见后，最后确定了初步设计成功恐惧量表由人际关系（4个题项）、身心健康（4个题项）、家庭和生活（8个题项）、工作压力（5个题项）、恋爱择偶（5个题项）五个维度组成，共26题。量表采用李克特式五点记分，正向记分。从1到5分别代表“很不同意”、“不同意”、“不确定”、“同意”、“非常同意”，分数越高，则成功恐惧越高，反之越低。具体题项如下所示：

表 4.2 公务员成功恐惧量表

维度	题项
人际关系	CG1. 在工作上表现优异，会导致被同事排挤、说闲话，会成为同事的竞争目标。
	CG2.如果我在事业方面有所成就，而别人喜欢我，只是因为我能帮助他们。
	CG3.在我努力比其他人做的更好的过程中，我发现自己失去了很多朋友。
	CG 4.一旦你成为领导，每个人都是你的伙伴，但你的朋友会变少。
身心健康	CG 5. 积极努力工作，容易导致心脑血管疾病。
	CG 6.事业成功的人脾气大都暴躁，情绪不易稳定。
	CG 7.大部分成功者都是经常悲伤和孤独的。
	CG 8.一心只想成功的人往往最后迷失了自我。
家庭和生活	CG 9.工作忙碌会影响家庭稳定。
	CG10.我更愿意把多数时间用于照顾家庭上，即使影响了自己的事业发展。
	CG 11.如果我在事业上的成功让伴侣觉得很有压力，我宁愿不要事业。

活	CG 12.忙于工作会导致其与伴侣或者子女缺乏沟通。
	CG 13.成功人士过着一种寝食不安的生活。
	CG 14.过分努力于工作，会缺乏生活情趣。
	CG 15.一旦有了自己的事业，就再也不能充分的娱乐休闲了。
	CG 16.一味追求事业成就，会使自己更加怀疑生命的意义。
工 作 压 力	CG 17.我最不能忍受的是为了获得成功，需要战胜层出不穷的困难。
	CG 18.一想到成了领导要负很大责任，我就想退缩。
	CG 19.一个处在高层的人面对的就是不停地努力保住自己的地位。
	CG 20.通常，人们会高估我的能力。
	CG 21.当领导表扬我时，我总是想下次我是否还能做得同样出色。
恋 爱 择 偶	CG 22.忙于工作可能会使我不修边幅从而导致异性对我没有好感。
	CG 23.在事业上成就越大，我就越不容易找到合适的对象。
	CG 24.过度专注于工作，会导致晚婚。
	CG 25.对事业采取积极的态度，会减损自己对异性的吸引力。
	CG 26.如果我的学识、工作成就没有我的伴侣高，会让我感到更轻松。

(3) 公务员职业生涯发展量表

本研究主要采纳已被广泛认可的 Eby 等(2003)提出的职业成功包括职业满意度、感知到的内部竞争力和感知到的外部竞争力三个方面的观点，参考周泽兴(2013)修订编制的公务员生涯发展量表、明尼苏达工作满意度问卷短式量表、Greenhaus(1990)提出的工作满意度量表、以及王忠军等(2008)根据 Eby 观点修订的职业竞争力量表，结合海关公务员的实际情况编制出预测测试使用的公务员职业生涯发展量表。本研究的职业生涯发展量表主要包括三个维度：职业满意度(9个题项)、感知到的内部竞争力(4个题项)和感知到的外部竞争力(3个题项)。本量表共 16 题，采用李克特式五点记分，正向记分。从 1 到 5 分别代表“很不同意”、“不同意”、“不确定”、“同意”、“非常同意”，分数越高，则自我感知到的职业生涯发展越成功，反之越不成功。具体题项如下所示：

表 4.3 公务员职业生涯发展量表

维度	题项
感 知 到 的 内 部 竞 争 力	ZY1. 我在本职工作中能够独当一面，是单位的骨干人员。
	ZY2. 我的工作成绩得到领导和同事的认可，或被单位委以重任。
	ZY3. 我因工作需要，发生过职位的升迁或被调动至重要岗位。
	ZY4. 我有获得晋升的希望与机会。
感 知 到	ZY5. 我很容易就能在别的单位里找到类似的工作。

的外部 竞争力	ZY6. 凭我的能力和经验, 我有很多工作机会可以选择。
	ZY7. 由于我的能力和经验, 其他单位也会把我当作有价值的资源。
职业满 意度	ZY8. 我对自己工作所取得的成绩感到满意。
	ZY9. 我对本岗位工作所得到的薪酬与待遇感到满意。
	ZY10. 我对自己目前的工作岗位、职位感到满意。
	ZY11. 我对晋升的频率与晋升机会的公平性感到满意。
	ZY12. 我对单位内部同事之间的人际关系、工作氛围感到满意。
	ZY13. 单位能为我提供较多的培训、继续教育与进修的机会。
	ZY14. 我对我工作的稳定性感到满意。
	ZY15. 我在工作当中能学到很多知识, 并能学以致用, 发挥我的专长和才能。
	ZY16. 我在工作中能实践人生目标与理想。

二、量表的修订与信效度检验

4.1.2.1 问卷发放和回收情况

本研究以海关关员为研究对象, 问卷通过问卷星的平台生成网络地址并转发, 问卷星的该问卷地址为 <http://www.sojump.com/jq/5551025.aspx>。研究者采用随机抽样方式对我国十几个直属海关(深圳海关、拱北海关、广州海关、黄埔海关、宁波海关、青岛海关、厦门海关、南京海关、上海海关、长沙海关、武汉海关、北京海关、海口海关、湛江海关、汕头海关等)海关关员发放调查问卷, 由研究者本人及同事通过各个海关的内部微信群发放和收回问卷, 问卷下发 10 天后, 回收到问卷 311 份, 其中有效问卷为 310 份(调查问卷采取了在内部微信群中转发的方式, 答卷人均均为转发问卷者在海关系统内的同事、朋友, 因此问卷回收的质量较高, 较少无效问卷)。

为检验问卷的设计是否合理和有效, 研究者首先用 SPSS19.0 统计软件对这 310 份有效问卷进行了探索性因子分析, 然后确定新的维度, 在因子分析的基础上对问卷题项进行修订并检验问卷的信效度, 以达到对问卷的内部一致性和可靠性进行检验的目的。

4.1.2.2 公务员性别角色态度量表的因子分析和信效度检验

(1) 因子分析和效度检验

先采用主成分分析方法, 发现测量中的若干共同因素, 选取特征值大于 1 的题项进行最大正交旋转, 依次删除因子负荷量小于 0.4 以及双负荷量的题项, 最终选取和保留每类因素的因素负荷量大于 0.4 的题项归于一个因素。首次旋转后

的成分矩阵见表4.4（将量表中的题项依次用XB1、XB2、XB3……代替，下同）：

表 4.4 旋转成份矩阵 a

题项	成份					
	1	2	3	4	5	6
XB1			.756			
XB2			.703			
XB3			.694			
XB4			.554			
XB5			.625			
XB6		.600				
XB7		.583				
XB8	.603					
XB9		.529				
XB10		.453			.424	
XB11		.432			.428	
XB12		.495				
XB13		.658				
XB14		.691				
XB15	.558					
XB16	.754					
XB17	.846					
XB18		.451			.485	
XB19	.528					
XB20	.537					
XB21					.685	
XB22					.727	
XB23	.498				.557	
XB24	.623					
XB25			.416			
XB26						.525
XB27						.599
XB28						.700

XB29		.628
XB30	.492	.406
XB31	.755	
XB32	.822	
XB33	.740	
XB34	.509	

由表4.4可见，XB10、XB11、XB18、XB23、XB30均为双负荷量的题项，首先删除XB10，再将剩下的题项继续做旋转，根据新的旋转成分矩阵依次删除不符合要求的题项。根据以上方法，经过11次旋转后，最终删除了原量表中第10、11、12、15、18、21、22、23、25、26、27共11个题项。最后公务员性别角色态度量表共提取出4个因素共23个题项，其特征值分别为9.826、2.202、1.346、1.090，共解释了62.892%的变异。这4个因素的具体结果如表4.5所示：

表4.5 正交旋转后公务员性别角色态度的因素矩阵表

题项	因素			
	1	2	3	4
XB1	0.744			
XB2	0.735			
XB3	0.732			
XB4	0.576			
XB5	0.683			
XB6		0.658		
XB7		0.656		
XB9		0.562		
XB13		0.664		
XB14		0.699		
XB8			0.640	
XB16			0.766	
XB17			0.832	
XB19			0.564	
XB20			0.582	
XB24			0.584	
XB28				0.582

XB29	0.637
XB30	0.631
XB31	0.799
XB32	0.795
XB33	0.759
XB34	0.549

从表4.5可知，因素一由量表中的01、02、03、04、05题项组成，共5题，主要反映了男女两性在参与社会公共领域的权利义务关系，如工作职务升迁及贡献等，因此命名为“社会参与”。因素二由量表中的06、07、09、13、14题项组成，共5题，主要反映了婚姻中的夫妻双方在家中角色和主次关系，以及在家庭工作中的分工与责任，因此命名为“婚内角色”。因素三由量表中的08、16、17、19、20、24题项组成，共6题，主要反映了男女（包括子女）在家庭中的权利义务，以及对待家庭与事业冲突时的态度（反映了对男女承担照顾家庭义务的看法），因此命名为“家庭权利义务”。因素四是由量表中的28、29、30、31、32、33、34题项组成，共7题，主要反映了对男女的工作能力和性格特质等的看法，因此命名为“能力特质与工作”。

从上述因子分析的结果来看，最后提取出的4个维度与最初设计的5个维度相比，相当于删除一些题项后，将原设计的最后两个维度进行了合并，新量表与原量表的总体结构比较一致。进行因子分析时，用KMO值的大小进行判断，当KMO值越大，且达到显著性水平($P < 0.05$)时，代表变量的共同因素越多，越适合做因子分析。由表4.6可以看到，本研究公务员性别角色态度量表的KMO值为0.936（KMO值大于0.8就适宜做因子分析），P值为0.000小于0.05，说明因子分析适应性良好。

表4.6 公务员性别角色态度量表KMO与Bartlett检定

取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量 (KMO 值)		0.936
Bartlett 的球形度检验	近似卡方	4016.642
	Df (自由度)	253
	Sig. (P 值)	0.000

在因子分析的基础上，对量表修订后新确定的4个维度做相关性分析，发现各个维度与量表总分之间相关系数表现为较程度的相关（相关系数大于0.7），说明此量表聚合效度好。另外，本量表各个维度之间的相关系数呈中度相关，在0.3-0.7之间，表明各个因素都有独立成为一个因素的必要性。详见表

4.7。

表4.7 公务员性别角色态度量表各因子之间的相关关系

	量表总分	社会参与	婚内角色	家庭权利 义务	能力特质 与工作
量表总分	1				
社会参与	0.824***	1			
婚内角色	0.861***	0.636***	1		
家庭权利义务	0.857***	0.649***	0.721***	1	
能力特质与工作	0.820***	0.541***	0.571***	0.549***	1

注：*表 P<0.05 相关显著 **表 P<0.01 相关非常显著 ***表 P<0.001 相关极其显著

由上述分析可知，根据因子分析结果新修订的量表由 4 个维度组成，修订后的量表总体结构效度较好。

(2) 信度检验

对修订后的量表采用统计软件尺度分析 (Scale) 中的信度分析 (Reliability Analysis) 进行量表的信度分析。通过 Alpha (α 模型)，即 Cronbach α 模型来评价量表的内部一致性。表 4.8 反映了公务员性别角色态度量表的总体和各维度的 α 值，同时提供了该量表的描述性统计分析指标。

表4.8 公务员性别角色态度量表的描述性统计和 α 值

	均值	极小值	极大值	标准差	项数	Cronbach' s Alpha
社会参与	2.314	2.116	2.497	0.020	5	0.847
婚内角色	2.531	2.194	2.871	0.097	5	0.857
家庭权利义务	2.187	1.965	2.500	0.053	6	0.868
能力特质与工作	3.095	2.674	3.419	0.060	7	0.867
总量表	2.565	1.965	3.419	0.193	23	0.938

从表 4.8 中可以看出，公务员性别角色态度量表的 4 个维度的内部一致性系数均在 0.8 以上，总量表内部一致性系数在 0.9 以上，根据相关分析数据，我们认为该量表测量的内部一致性较稳定且内部结构良好，即该量表的信度较高。

从表 4.8 的描述性统计值可以发现，总量表均值小于中值 3，说明海关公务员的总体性别角色态度偏向于现代。其中，海关公务员在男女两性能力特质与工作上的性别角色态度相比其他维度更为传统，说明海关公务员认为在工作能力上男女是有比较明显的性别差异的，在工作分工中也应有不同的分工；而在看待家

庭权利义务的态度上，海关公务员的性别角色态度相比其他维度更为趋向现代，认为在家庭中的男女（尤其是子女的权利义务）应享有相同的权利，承担相同的义务，这与海关公务员收入一般，大多为夫妻双方均有工作、需要共同照顾家庭有关，也与海关公务员严格执行国家计划生育政策，绝大部分家庭只养育一个子女，因此较少重男轻女的观念有关；在看待男女参与社会公共领域的权利义务上，海关公务员的态度也比较趋向于现代，倾向于认为男女两性在社会公共事务中具有相同的参与权和义务，女性也应参与到公共管理中来，这也与我国政府部门中女性比例逐渐增长、女性的社会地位逐步提高有关；在对夫妻在婚姻中的主次角色的态度上，海关公务员的看法也略趋向于现代，表明了海关公务员对传统的家庭中男尊女卑的观念是不大认同的。总体而言，在性别角色态度上，海关公务员认为男女权利义务应该平等，但认为男女两性的工作能力和特质是有明显差异的，总体性别角色态度偏向于现代。

因此，新修订的公务员性别角色态度量表由4个维度共23题组成(见附录)，且具有较好的信度和效度。下文将直接使用新量表的维度和数据进行下一步实证分析。

4.1.2.3 公务员成功恐惧量表的因子分析和信效度检验

(1) 因子分析和效度检验

与公务员性别角色态度量表采用相同的方式进行因子分析，采用主成分分析法，选择其中特征值大于1的题项进行最大正交旋转，首次旋转后的成分矩阵见表4.9（将量表中的题项依次用CG1、CG2、CG3……代替，下同）：

表 4.9 旋转成份矩阵 a

题项	成份				
	1	2	3	4	5
CG1			.742		
CG2			.624		
CG3			.757		
CG4			.679		
CG5	.487				
CG6	.486		.501		
CG7	.656				
CG8	.569				
CG9	.503				.568
CG10					.766

CG11		.514
CG12	.408	.698
CG13	.590	
CG14	.594	
CG15	.647	
CG16	.597	
CG17		.645
CG18	.525	.617
CG19		.662
CG20		.488
CG21		.533
CG22	.491	
CG23	.687	
CG24	.483	
CG25	.758	
CG26	.700	

由表4.9可见，CG6、CG9、CG12、CG18均为双负荷量的题项，首先删除其中因子负荷量最小的CG6，再将剩下的题项继续做旋转，根据旋转成分矩阵依次删除不符合要求的题项。根据以上方法，经过8次旋转后，最终删除了原量表中的第5、6、9、17、18、20、21、24共8个题项，最后公务员成功恐惧量表共提取出4个因子，包括18个题项，4个因子的特征值分别为7.171、1.576、1.291、1.043，共解释了61.563%的变异。这4个因素的具体结果如表4.10所示：

表 4.10 正交旋转后公务员成功恐惧的因素矩阵表

题项	因素			
	1	2	3	4
CG1	0.737			
CG2	0.613			
CG3	0.774			
CG4	0.708			
CG10		0.802		
CG11		0.650		
CG12		0.631		
CG7			0.650	

CG8	0.661
CG13	0.656
CG14	0.720
CG15	0.657
CG16	0.707
CG19	0.532
CG22	0.599
CG23	0.686
CG25	0.791
CG26	0.730

从表4.10可知，因素一由量表中的01、02、03、04题项组成，共4题，主要反映了因担心积极追求职业发展的成功，可能造成自己与同事、朋友的竞争或敌对关系，受到他人的排挤，从而造成人际关系紧张的心理，因此命名为“人际关系”；因素二由量表中的10、11、12题项组成，共3题，主要反映了担心追求职业发展成功会占用与家庭成员共处、照顾家庭的时间，从而影响家庭和谐的心理，因此命名为“婚姻家庭”。因素三由量表中的07、08、13、14、15、16、19题项组成，共7题，主要反映了担心追求职业发展成功会影响自己的业余生活并带来较重的心理压力，从而能影响生活质量，因此命名为“生活品质”。因素四是由量表中的22、23、25、26题项组成，共4题，主要反映指担心追求事业成功会对其与异性的交往和择偶带来不利影响，因此命名为“恋爱择偶”。

对比最初设计的成功恐惧量表，发现原“工作压力”维度已经被删除了，原“人际关系”维度没有变化，原“恋爱择偶”维度删除了一个题项，原“身心健康”和“家庭和生活”两个维度共删除2题后，题项重新组合形成了新的“婚姻家庭”维度和“生活品质”维度。量表总体维度和结构与原量表变化不大。进行因素分析时，取KMO值的大小进行判断。KMO值越大，且达到显著性水平($P < 0.05$)时，代表变量的共同因素越多，越适合做因素分析。根据表4.11显示，本研究公务员成功恐惧量表的KMO值为0.910，大于0.8，P值为0.000小于0.05，说明因子分析适应性良好。

表4.11 公务员成功恐惧量表KMO与Bartlett检定

取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量(KMO 值)	0.910
近似卡方	2382.840

Bartlett 的球形度	df	153
检验	Sig.	0.000

在因子分析的基础上，对量表修订后新确定的4个维度做相关性分析，发现各个维度与量表总分之间相关系数表现为较程度的相关（相关系数大于0.7），说明此量表聚合效度好。另外，本量表各个维度之间的相关系数呈中度相关，在0.3-0.7之间，表明各个因素都有独立成为一个因素的必要性。详见表4.12。

表4.12 公务员成功恐惧量表各因子之间的相关关系

	量表总分	人际关系	婚姻家庭	生活品质	恋爱择偶
量表总分	1				
人际关系	0.771***	1			
婚姻家庭	0.727***	0.427***	1		
生活品质	0.906***	0.570***	0.591***	1	
恋爱择偶	0.787***	0.534***	0.467***	0.580***	1

注：*表 $P < 0.05$ 相关显著 **表 $P < 0.01$ 相关非常显著 ***表 $P < 0.001$ 相关极其显著。

由上述分析可知，根据因子分析结果新修订的公务员成功恐惧量表由4个维度组成，修订后的量表总体结构效度较好。

（2）信度检验

使用Cronbach α 模型来检验量表信度。表4.13统计了公务员成功恐惧量表的总体和各维度的 α 值，还包含了该量表的一些描述性统计分析指标。

表4.13 公务员成功恐惧量表的描述性统计和 α 值

	均值	极小值	极大值	标准差	项数	Cronbach's Alpha
人际关系	2.884	2.797	3.023	0.009	4	0.794
婚姻家庭	3.210	2.845	3.516	0.115	3	0.694
生活品质	3.000	2.784	3.316	0.044	7	0.862
恋爱择偶	2.559	2.416	2.629	0.010	4	0.789
总量表	2.911	2.416	3.516	0.081	18	0.910

从表4.13中可以看出，公务员成功恐惧量表总体 α 值为0.910较高，其4个因素除因素二的 α 值为0.694以外，其他因素的内部一致性系数均在0.7（较好）以上，属于可接受范围。尽管因素二0.694略低于0.7，但也远超过信度的最低标准0.50，属于可以接受的范围（且在这个量表中，只有因素二由3个题组成，题

目较少，内部一致性系数较低，也是合理的）。因此可以认为，该量表总体的内部一致性比较稳定，内部结构比较好。即该量表的信度是较好的。

从表4.13的描述性统计值可以发现，海关公务员的成功恐惧主要来自于“婚姻家庭”和“生活品质”维度，即担心过于追求事业发展对家庭和生活品质造成的不利影响。笔者通过与同事访谈、调查，经收集资料分析后认为，由于海关公务员职业比较稳定，只要不犯错就能工作至退休；且海关系统行政职务晋升道路狭窄，领导职务相对较少，海关公务员即使在工作中付出了很多努力也不一定能够得到满意的职务晋升；加之近年来，海关系统频频出现廉政案件，内部纪律整顿力度加强，工作压力和相应的监督增大，海关领导所担负的责任更大、担子更重，因此许多海关公务员并不注重追求职业发展的成功，而是更加追求家庭的稳定和生活的幸福，因而总体的对追求职业发展的成功恐惧心理也不强（均值小于中值3）。

因此，新修订的公务员成功恐惧量表由4个维度共18题组成（见附录），且具有较好的信度和效度。后面将直接使用新量表的维度和数据进行下一步实证分析。

4.1.2.4 公务员职业生涯发展量表的因子分析和信效度检验

(1) 因子分析和效度检验

与前两个量表采用相同的方法进行因子分析，最终公务员职业生涯发展量表保留了原量表的所有题目，共提取出3个因素共16个题项，其特征值分别为5.876、2.412和1.256，共解释了59.649%的变异。具体分析结果见表4.14。

表 4.14 正交旋转后公务员职业生涯发展的因素矩阵表

题项	因素		
	1	2	3
ZY1	0.836		
ZY2	0.833		
ZY3	0.663		
ZY4	0.663		
ZY8	0.536		
ZY5		0.768	
ZY6		0.840	
ZY7		0.786	
ZY9			0.721
ZY10			0.766

ZY11	0.785
ZY12	0.497
ZY13	0.696
ZY14	0.535
ZY15	0.748
ZY16	0.808

从表 4.14 可知，因素一由量表中的 01、02、03、04、08 题项组成，共 5 题，主要反映了个体对自己在组织内竞争力高低的看法，因此命名为“感知到的内部竞争力”；因素二由量表中的 05、06、07 题项组成，共 3 题，主要反映了个体自己在本组织以外的其他组织中所拥有的竞争力的评价，因此命名为“感知到的外部竞争力”；因素三由量表中的 09、10、11、12、13、14、15、16 题项组成，共 8 题，主要反映了对工作本身及相关的环境所持的一种态度或看法，包含了取得成绩、薪酬、职业晋升、职业地位、发挥才能、职业培训及职业生涯发展等方面的内容，因此命名为“职业满意度”。对比原设计的量表发现，除了把第 8 题调整到第一个维度外，其余均与原量表设想一致，各维度和名称和题目没有发生变化。

进行因素分析时，进行 KMO 检验。根据表 4.15，本研究公务员职业生涯发展量表 KMO 值大于 0.8，P 值为 0.000 小于 0.05，因素分析适应性良好。

表 4.15 公务员职业生涯发展量表 KMO 与 Bartlett 检定

取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量 (KMO 值)		0.859
Bartlett 的球形度检验	近似卡方	2260.766
	df	120
	Sig.	0.000

在因子分析的基础上，对量表的 3 个维度做相关性分析，发现 2 个维度与量表总分之间相关系数表现为较程度的相关（相关系数大于 0.7），1 个维度与量表总分之间的相关系数为中度相关，但 P 值均小于 0.001，说明此量表聚合效度较好。另外，本量表各个维度之间的相关系数呈中度相关，在 0.3-0.7 之间，表明各个因素都有独立成为一个因素的必要性。详见表 4.16。

表 4.16 公务员职业生涯发展量表各因子之间的相关关系

量表总分	感知到的内部竞争力	感知到的外部竞争力	职业满意度
量表总分	1		

感知到的内部竞争力	0.742***	1		
感知到的外部竞争力	0.669 ***	0.543***	1	
职业满意度	0.885 ***	0.397 ***	0.374***	1

注：*表 $P < 0.05$ 相关显著 ** $P < 0.01$ 相关非常显著 ***表 $P < 0.001$ 相关极其显著。

由上述分析可知，根据因子分析结果修订的公务员职业生涯发展量表由 3 个维度组成，量表总体结构效度较好。

(2) 信度检验

使用 Cronbach α 模型来检验量表的内部一致性，详见表 4.17。

表 4.17 公务员职业生涯发展量表的描述性统计和 α 值

	均值	极小值	极大值	方差	项数	Cronbach's Alpha
感知到的内部竞争力	3.432	3.300	3.648	0.021	5	0.817
感知到的外部竞争力	3.151	3.139	3.158	0.000	3	0.814
职业满意度	2.854	2.500	3.458	0.119	8	0.868
总量表	3.090	2.500	3.648	0.130	16	0.883

从表 4.17 中可以看出，公务员职业生涯发展量表的 3 个因素的内部一致性系数均在 0.8 以上，属于较好范围。因此可以认为，该量表的内部一致性较稳定，内部结构较好。

从表 4.17 的描述性统计值可以发现，海关公务员对自身职业发展状况的评价总体处于中上水平，但其三个维度有较大的差别。大部分海关公务员都认为自己在工作中拥有较高的竞争力、工作能力较强、取得了不错的工作成绩，且在本单位以外也能有较好的工作机会和竞争力，但海关公务员的“职业满意度”均值明显小于另外两个维度，说明海关公务员对职业发展的期望和现实状况之间存在着较大的差距。同时，由于人在对自我进行评价时，一般会倾向于对自己进行美化，潜意识里不愿承认自己的工作成绩较差，因此存在对“感知到的内部竞争力”高估的可能，“感知到的内部竞争力”这一维度所显示的数据有可能比实际偏高；相比较而言，“感知到的外部竞争力”显得更为客观真实。“职业满意度”这一维度均值未达到中值，说明海关公务员对目前

海关现状的综合满意度偏低。

因此,新修订的公务员职业生涯发展量表由3个维度共16题组成(见附录),且具有较好的信度和效度。下文将直接使用修订后量表的维度和数据进行下一步实证分析。

第二节 对研究假设进行验证的实证分析

本节将通过实证分析和讨论,对第三章提出的4个研究假设进行验证。具体过程如下。

一、人口统计学变量描述性分析

本调查问卷第一部分为了解被试者性别、年龄、教育程度、婚姻状况、职级、工作岗位和岗位性质等7项人口统计学变量内容的题项。对样本人口统计学变量的描述性分析,可以了解样本数据的集中趋势和离散程度,对各个研究变量数据的分布情况有一个比较直观的印象。本研究具体人口统计学数据的统计分析如下:

(1) 性别

本研究有效问卷数据中,男性共184人,占总数的59.4%,女性126人,占总数的40.6%,与海关系统中男性多于女性的情况相符。统计结果如表4.18所示。

表4.18 性别频数分布表(n=310)

	频率	百分比	有效百分比	累积百分比
女	126	40.6	40.6	40.6
男	184	59.4	59.4	100.0
合计	310	100.0	100.0	

(2) 年龄

本研究样本数据中,30-39岁年龄段的关员最多,占总数的55.2%;其次为20-29岁年龄段的关员,占总数的20.6%;40-49岁的关员占19.7%;50-60岁的关员占4.5%。由于年龄在30至39岁之间的海关公务员处于职业发展的黄金阶段和关键时期,样本中这一年龄段占大多数的分布情况是比较符合本研究对于职业生涯发展研究的要求的。统计结果如表4.19所示。

表4.19 年龄频数分布表(n=310)

	频率	百分比	有效百分比	累积百分比
20-29	64	20.6	20.6	20.6
30-39	171	55.2	55.2	75.8
40-49	61	19.7	9.7	95.5
50-60	14	4.5	4.5	100.0

合计	310	100.0	100.0
----	-----	-------	-------

(3) 教育程度

本研究样本中，大专、大学本科学历最多，占总样本77.4%；其次为硕士占21.3%；高中(中专、技校)占1%；博士占0.3%。海关公务员的招录近20年来均要求学历为大学以上，因此高学历者占大多数，但博士学历者很少，这一样本统计比例与海关系统的公务员学历实际情况是比较吻合的。统计结果如表4.20所示。

表4.20 教育程度频数分布表(n=310)

	频率	百分比	有效百分比	累积百分比
高中(中专、技校)及以下	3	1.0	1.0	1.0
大专、大学本科	240	77.4	77.4	78.4
硕士	66	21.3	21.3	99.7
博士	1	0.3	0.3	100.0
合计	310	100.0	100.0	

(4) 婚姻状况

从婚姻状况来看，已婚者占多数，占78.1%，未婚占18.4%，离异占3.2%，其他情况占0.3%。由于本次样本中年龄在30岁以上占79.4%，30岁以上的公务员大部分婚姻状况为已婚，说明样本的婚姻比例情况与样本的年龄分布是吻合的。统计结果如表4.21所示。

表4.21 婚姻状况频数分布表(n=310)

	频率	百分比	有效百分比	累积百分比
已婚	242	78.1	78.1	78.1
未婚	57	18.4	18.4	96.5
离异	10	3.2	3.2	99.7
其他	1	0.3	0.3	100.0
合计	310	100.0	100.0	

(5) 职级

本研究样本在职级方面，科级和副科级比例最高，占有效样本的75.2%；其次为科员及未定职公务员，占17.4%；处级和副处级占6.5%；厅级和副厅级占1.0%。海关系统中早已率先实行非领导职务晋升改革多年，一般进入海关工作后工龄达到5年以上即可自然晋升为副主任科员（副科级非领导职务），因此本研究样本中副科级以上人员比例为82.6%，也是与样本的年龄分布互相映证的。

统计结果如表4.22所示。

表4.22 职级频数分布表(n=310)

	频率	百分比	有效百分比	累积百分比
厅级、副厅级	3	1.0	1.0	1.0
处级、副处级	20	6.5	6.5	7.5
科级、副科级	233	75.2	75.2	82.6
科员及未定职公务员	54	17.4	17.4	100.0
合计	310	100.0	100.0	

(6) 工作岗位

从工作岗位方面来讲，业务部门员工较多，占55.8%，机关部门占44.2%，符合海关实际工作中业务部门人员多于机关部门人员的情况。统计结果如表4.23所示。

表4.23 工作岗位频数分布表(n=310)

	频率	百分比	有效百分比	累积百分比
机关部门	137	44.2	44.2	44.2
业务部门	173	55.8	55.8	100.0
合计	310	100.0	100.0	

(7) 岗位性质

从岗位性质方面来讲，普通关员占多数，占54.2%；副职领导占28.4%；正职领导占17.4%，这一比例也基本符合大部分海关人员配置中领导与一般干部的分布比例。统计结果如表4.24所示。

表4.24 岗位性质频数分布表(n=310)

	频率	百分比	有效百分比	累积百分比
普通关员	168	54.2	54.2	54.2
副职领导	88	28.4	28.4	82.6
正职领导	54	17.4	17.4	100.0
合计	310	100.0	100.0	

从以上分析可以看到，本研究样本的分布情况比较符合目前海关系统的实际人员分布情况，样本的来源来自于全国多个海关，且样本人员的年龄分布情况也能满足本研究对公务员职业生涯发展进行研究的要求，因此该样本对本研究选题而言是具有较好的代表性的。

二、研究变量的人口统计学差异性分析

为了解和探讨不同的人口统计学变量下三个量表的各个维度是否存在差

异，本研究对不同人口统计学变量在11个维度上进行单因素方差分析。其中对于只包含两组分类的变量采用独立样本方差分析（独立样本T检验）；对于三组及以上分类的变量采用一元方差法进行分析，其中后者的分析中如果发现显著差异再使用Scheffe事后多重比较法来明确判定之间的差异。下面根据统计结果重点对差异显著的情况进行分析，本小节将对第三章提出的假设1进行验证。统计结果如下表4.25至表4.31。

4.2.2.1 不同性别对各变量的方差分析

此处采用独立样本方差分析。由表4.25可以看出，除了成功恐惧量表的婚姻家庭维度以外，其他10个维度在性别上均存在显著差异($P < 0.05$)，其中性别角色态度量表总分及其所有维度均呈现出及其显著的差异($P < 0.001$)。成功恐惧量表的婚姻家庭维度表现为男性得分与女性得分差异不显著($P > 0.05$)。可以得到验证结果：假设1-1绝大部分成立。

表4.25 不同性别对各变量的差异分析表

项目（题数）	女 (n=126)		男 (n=184)		T	P
	均值	标准差	均值	标准差		
性别角色态度量表总分 (23)	49.67	11.873	65.40	13.796	-10.428***	0.000
社会参与 (5)	9.13	3.010	13.23	3.784	-10.153***	0.000
婚内角色 (5)	10.26	3.425	14.29	4.012	-9.211***	0.000
家庭权利义务 (6)	10.82	3.221	14.70	4.265	-8.654***	0.000
能力特质与工作 (7)	19.45	5.399	23.18	4.945	-6.278***	0.000
成功恐惧量表总分 (18)	50.09	10.397	53.99	11.271	-3.089**	0.002
人际关系 (4)	10.87	2.838	11.99	2.947	-3.365**	0.001
婚姻家庭 (3)	9.42	2.401	9.77	2.178	-1.337	0.182
生活品质 (7)	19.98	4.887	21.71	5.390	-2.882**	0.004
恋爱择偶 (4)	9.83	2.713	10.52	3.205	-1.982*	0.048
职业生涯发展量表总分 (16)	47.48	9.314	50.79	8.945	-3.154**	0.002
感知到的内部竞争力 (5)	16.49	3.422	17.62	3.118	-3.005**	0.003

感知到的外部 竞争力(3)	9.11	2.132	9.68	2.085	-2.357*	0.019
职业满意度(8)	21.87	5.976	23.49	6.059	-2.320*	0.021

注：*表 $P < 0.05$ 差异显著，**表 $P < 0.01$ 差异非常显著，***表 $P < 0.001$ 差异极显著。

从表 4.25 可以看到，海关公务员中不同性别在三个量表各维度的差异主要有几下几方面：

(1) 不同性别的海关公务员在性别角色态度量表总分及其 4 个维度上均有极显著的差异，表现为男性在各个维度均比女性的性别角色态度更为传统。说明虽然海关公务员在总体性别角色态度上偏向于现代(前文 4.1.2.2 小节中已有讨论)，但传统的“男主外、女主内”和“男尊女卑”观念在许多男性思想中仍有较深的影响，究其原因是这一传统性别角色观念中男性的地位更高、男性在社会生活中获益更多，使得许多男性不愿意完全放弃这一传统观念为自身带来的好处；而现代的男女平等的性别角色态度使女性能够享受到社会地位的提高而带来的种种益处，因此女性更为接受和期盼现代的性别角色态度。

(2) 除婚姻家庭维度外，不同性别的海关公务员在成功恐惧总分及其 3 个维度上均有显著或非常显著的差异，表现为男性在各个维度的成功恐惧水平均高于女性。经研究者与海关关员访谈发现，这与上文中讨论过的男性的性别角色态度比女性更加传统有关。由于男性海关公务员比女性更加推崇“男主外、女主内”的观念，认为男性更应该在事业上有所成就才能体现自身价值，而女性不需要在事业上有所发展，只需按部就班完成工作、集中精力照顾家庭即可，因此男性比女性更为重视事业发展，其在追求职业发展过程中有可能遭到的人际关系、生活品质和恋爱择偶等方面的负面影响比女性更大，因此这方面的成功恐惧心理要普遍高于女性；女性因为比男性更不在意职业成功，因此成功恐惧水平小于男性。而在婚姻家庭维度，海关男性和女性公务员均较为重视家庭关系的和谐，这一维度的成功恐惧心理较为接近，无显著差别。

(3) 在职业生涯发展总分及其 3 个维度上，性别差异均在显著水平以上，表现为男性海关公务员各个维度上的职业生涯发展水平均高于女性海关公务员，这可能与男性在事业上比女性更努力、更注重职业发展，而女性主要把精力放在家庭上有关。

4.2.2.2 不同年龄对各变量的方差分析

此处采用一元方差法进行统计分析。由表 4.26 可以看出，除了“职业满意度”维度以外，其他各维度在年龄上均无显著差异($P < 0.05$)。经 Scheffe 多重比

较结果，可以看到在“职业满意度”维度上表现为 50-60 岁组得分显著高于其他年龄组，其他年龄组之间无差异。研究者分析认为，这主要是由于对 50-60 岁年龄段的人来说，海关这一职业在他们的同龄人中是比较好的职业，有比大部分同龄人更稳定和更高的工资待遇，还有即将可以领到的较为丰厚的退休金；作为国家机关，组织对退休干部的关心也大大超过企业人员，这一年龄段的海关公务员的职业归属感较强；而对于其他年龄段的海关公务员来讲，这些海关公务员大多数是有高学历、经过考试、层层选拔进入海关的当年公务员考试中的佼佼者，但实际上进入海关后的收入、福利待遇、发展机会等并不比同龄的其他职业人群高，因此职业满意度相对较低。由此可以得到验证结果：假设 1-2 部分成立。

表4.26 不同年龄对各变量的差异分析表

	1		2		3		4		F	P	Scheffe
	20-29 岁		30-39 岁		40-49 岁		50-60 岁				
	(n=64)		(n=171)		(n=61)		(n=14)				
	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差			
性别角色态度量表总分	59.27	14.628	58.33	16.068	60.51	13.261	59.50	14.737	0.321	0.810	
社会参与	10.95	3.852	11.70	4.232	11.79	3.720	11.86	3.613	0.637	0.592	
婚内角色	12.91	4.042	12.44	4.464	13.10	4.106	12.14	3.634	0.497	0.685	
家庭权利义务	13.27	4.103	12.81	4.518	13.74	4.037	13.50	3.917	0.765	0.515	
能力特质与工作	22.14	5.348	21.38	5.707	21.89	4.630	22.00	6.202	0.368	0.776	
成功恐惧量表总分	50.61	10.244	52.67	11.216	54.05	11.235	50.21	12.014	1.226	0.300	
人际关系	11.20	2.807	11.51	3.012	12.02	2.837	11.29	3.361	0.847	0.469	
婚姻家庭	9.22	2.222	9.74	2.299	9.93	2.197	8.79	2.326	1.860	0.136	
生活品质	19.86	4.804	21.33	5.477	21.39	4.937	20.57	5.515	1.378	0.250	
恋爱择偶	10.33	3.117	10.09	2.954	10.70	3.089	9.57	3.322	0.867	0.459	
职业生涯发展量表总分	50.81	9.381	48.44	8.995	50.74	8.536	49.86	13.126	1.564	0.198	
感知到的内部竞争力	16.31	3.309	17.51	3.255	16.95	3.117	17.64	3.835	2.294	0.078	

感知到的外部竞争力	9.78	2.292	9.49	2.090	9.23	1.927	8.50	2.312	1.705	0.166	
职业满意度	24.72	5.467	21.44	5.998	24.56	5.362	23.71	8.324	7.222***	0.000	4>1, 2, 3

注：*表 P<0.05 差异显著，**表 P<0.01 差异非常显著，***表 P<0.001 差异极显著。

4.2.2.3 不同教育程度对各变量的方差分析

此处采用一元方差法进行统计分析。因教育程度为博士的只有 1 个样本，样本量太小，对其进行方差分析意义不大，因此将博士合并到硕士中，重新组成“硕士及以上”这一类别，占总样本的 21.6%。由表 4.27 可以看出，职业生涯发展变量的感知到的内部竞争力维度存在显著差异，表现为其他两类学历的得分显著高于高中及以下学历者，其他各维度在教育程度上均无显著差异(P<0.05)。研究者分析认为，高中及以下学历者在海关公务员中属于学历最低的群体，且均为年龄较大的关员，在实际工作中可能因知识相对不够丰富、掌握新技能相对较慢，而在工作中不被重用；因学历所限，其职务晋升的空间也较小，因此感知到的内部竞争力明显低于其他学历者。可见，假设 1-3 部分成立。

表4.27 不同教育程度对各变量的差异分析表

	1		2		3		F	P	Scheffe
	高中及以下 (n=3)		大专大学 (n=240)		硕士及以上 (n=67)				
	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差			
性别角色态度量表总分	67.33	4.933	58.28	15.418	61.25	14.265	1.474	0.231	
社会参与	12.67	2.082	11.55	3.979	11.67	4.287	0.147	0.864	
婚内角色	15.67	2.517	12.48	4.360	13.13	3.935	1.367	0.256	
家庭权利义务	13.67	2.517	12.91	4.352	13.85	4.200	1.276	0.280	
能力特质与工作	25.33	5.033	21.36	5.614	22.60	4.691	2.058	0.129	
成功恐惧量表总分	48.67	5.686	51.97	11.177	54.12	10.794	1.159	0.315	
人际关系	9.33	1.528	11.47	3.021	11.88	2.700	1.362	0.258	
婚姻家庭	9.67	1.528	9.52	2.229	10.03	2.437	1.337	0.265	

生活品质	22.33	4.933	20.75	5.265	21.87	5.193	1.290	0.277
恋爱择偶	7.33	1.155	10.24	3.108	10.34	2.750	1.423	0.242
职业生涯发展量表总分	40.33	17.010	49.35	9.262	50.18	8.653	1.694	0.186
感知到的内部竞争力	12.00	3.606	17.13	3.250	17.51	3.254	4.166 *	0.016 2,3>1
感知到的外部竞争力	7.00	3.000	9.43	2.146	9.64	1.944	2.308	0.101
职业满意度	21.33	11.590	22.80	6.160	23.03	5.546	0.131	0.878

注：*表 $P < 0.05$ 差异显著，**表 $P < 0.01$ 差异非常显著，***表 $P < 0.001$ 差异极显著。

4.2.2.4 不同婚姻状况对各变量的方差分析

此处采用一元方差法进行统计分析。原量表婚姻状况的其他类别只有一个样本，样本量太少，分析意义不大，此处将原量表中婚姻状况的其他类别与离异类别合并为其他类别，占总样本的 3.5%。由表 4.28 可以看出，成功恐惧量表的婚姻家庭维度、生活品质维度、职业生涯发展量表总分、职业生涯发展的职业满意度维度存在显著的差异，表现为婚姻状况为“其他”的人士得分显著低于已婚和未婚人士，已婚和未婚人士之间无差异。其他各维度在婚姻状况上均无显著差异 ($P < 0.05$)。分析认为，这可能是由于其他婚姻状况的人士主要包括离异和丧偶的人士，无需考虑家庭中的伴侣，因此对因追求事业而影响婚姻家庭的恐惧心理少；同时由于婚姻家庭是否和谐是生活品质的重要组成部分，其对因追求事业发展而影响生活品质的担心也相应较少。其他婚姻状况的人士职业满意度较低的原因可能是由于其较少对婚姻家庭的顾虑，而能把更多的精力放在追求事业发展上，但由于制度的原因，海关的晋升道路狭窄，并不能满足其期望值，因此职业满意度相对其他人群更低；也有可能是这类人群从性格上讲更为挑剔，更不容易接受妥协和忍耐，因此职业满意度相对其他人群更低。可见，研究假设 1-4 部分成立。

表4.28 不同婚姻状况对各变量的差异分析表

	1		2		3		F	P	Scheffe
	已婚(n=242)	标准差	未婚(n=57)	标准差	其他(n=11)	标准差			
性别角色态度量表总分	58.97	15.269	59.53	15.529	57.18	11.071	0.113	0.893	
社会参与	11.65	4.050	11.44	4.101	10.36	3.107	0.574	0.564	

婚内角色	12.52	4.335	13.02	4.064	13.73	3.875	0.671	0.512	
家庭权利义 务	13.05	4.369	13.58	4.221	12.18	3.601	0.610	0.544	
能力特质与 工作	21.74	5.439	21.49	5.779	20.91	3.859	0.157	0.855	
成功恐惧量 表总分	53.08	11.300	50.51	10.370	47.36	7.131	2.446	0.088	
人际关系	11.61	2.973	11.30	2.927	11.09	2.737	0.388	0.679	
婚姻家庭	9.80	2.249	9.19	2.379	8.18	1.471	4.016*	0.019	1, 2>3
生活品质	21.45	5.372	19.54	4.691	18.82	3.430	4.093*	0.018	1, 2>3
恋爱择偶	10.22	3.074	10.47	2.977	9.27	2.195	0.732	0.482	
职业生涯发 展量表总分	49.40	9.178	50.95	9.121	42.55	8.347	3.905*	0.021	1, 2>3
感知到的内 部竞争力	17.39	3.191	16.28	3.315	16.64	4.567	2.818	0.061	
感知到的外 部竞争力	9.43	2.105	9.75	2.073	8.27	2.453	2.310	0.101	
职业满意度	22.58	6.102	24.91	5.313	17.64	5.143	7.934***	0.000	1, 2>3

注：*表 $P < 0.05$ 差异显著，**表 $P < 0.01$ 差异非常显著，***表 $P < 0.001$ 差异极显著。

4.2.2.5 不同职级对各变量的方差分析

此处采用一元方差法进行统计分析。由表 4.29 可以看出，成功恐惧量表总分、成功恐惧变量的婚姻家庭维度和恋爱择偶维度存在显著和非常显著的差异，表现为厅级、副厅级的得分显著低于其他职级的得分；职业生涯发展量表总分、职业生涯发展变量的感知到的内部竞争力维度和职业满意度维度存在非常显著和极其显著的差异，表现为厅级、副厅级的得分显著高于其他职级，除厅级副厅级外的其他职级之间无显著差异。其他各维度在不同职级上均无显著差异 ($P < 0.05$)。研究者分析认为，厅级副厅级的职级较高，属于海关系统中事业成就较高的人，其事业取得的成绩激励其家庭成员或者恋人更为理解和支持他（她）的事业发展，因此在婚姻家庭和恋爱择偶维度上的成功恐惧显著低于其他职级的人；同时，由于其已经取得了比其他职级的人更高的事业成就，其职业满意度也显著高于其他职级的人。可见，研究假设 1-5 部分成立。

表 4.29 不同职级对各变量的差异分析表

	1		2		3		4		F	P	Scheffe
	厅级、副厅级 (n=3)		处级、副处级 (n=20)		科级、副科级 (n=233)		科员及未定职公 务员(n=54)				
	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差			
性别角色态度量表总分	50.33	24.42	65.1	12.84	58.55	14.865	59.22	16.459	1.488	0.218	
社会参与	11	6.557	13.35	3.746	11.51	3.939	11.19	4.309	1.511	0.212	
婚内角色	9	3.606	14	3.584	12.44	4.294	13.3	4.281	2.023	0.111	
家庭权利义务	10.33	4.509	15.45	4.11	12.91	4.234	13.3	4.529	2.609	0.052	
能力特质与工作	20	11.358	22.3	3.743	21.68	5.306	21.44	6.267	0.213	0.887	
成功恐惧量表总分	42.67	22.811	58.2	12.09	52.56	10.91	50.13	9.928	3.454*	0.017	2,3,4>1
人际关系	10.33	5.686	12.7	3.147	11.48	2.881	11.43	3.007	1.263	0.287	
婚姻家庭	7	3.464	10.5	2.013	9.79	2.228	8.78	2.237	5.426**	0.001	2,3,4>1
生活品质	18	10.149	22.5	5.699	21.21	5.195	19.72	4.897	2.081	0.103	
恋爱择偶	7.33	4.163	12.5	3.103	10.09	2.971	10.2	2.871	5.023**	0.002	2,3,4>1
职业生涯发展量表总分	65.33	8.505	53.2	6.363	48.72	9.107	50.3	9.667	4.877**	0.003	1>2,3,4
感知到的内部竞争力	23	1.732	17.75	2.124	17.31	3.256	15.96	3.348	6.230***	0	1>2,3,4
感知到的外部竞争力	10.67	1.528	9	1.589	9.39	2.133	9.8	2.235	1.164	0.323	
职业满意度	31.67	8.505	26.45	4.148	22.01	5.984	24.54	5.811	7.811***	0	1>2,3,4

注：*表 P<0.05 差异显著，**表 P<0.01 差异非常显著，***表 P<0.001 差异极其显著。

4.2.2.6 不同部门对各变量的方差分析

此处采用独立样本方差分析。由表 4.30 可以看出，所有维度在不同部门上均无显著差异(P>0.05)。据研究者了解，海关系统内有比较成熟的岗位交流制度，每年都会进行大规模的人员岗位交流，每个关员在同一岗位或同一部门连续工作几年后就要交流到其他岗位。除财务、技术等少数几个专业性极强的岗位外，其他所有部门和岗位的人员流动并无硬性限制，因此机关部门和业务部门的人员从

本质上说是相互流通的，其人员的特性可以说是趋于一致的，由此可以预见不同部门的人员在各维度上应该没有显著差异。这也与我们在表 4.30 中经过统计分析得到的结论一致。因此，不同工作部门的海关公务员在性别角色态度、成功恐惧、职业生涯发展各维度上无显著差异。可见，假设 1-6 不成立。

表4.30 不同部门对各变量的差异分析表

	1		2		T	P
	机关部门		业务部门			
	(n=137)		(n=173)			
	均值	标准差	均值	标准差		
性别角色态度量表总分	58.74	14.064	59.21	16.003	-0.270	0.787
社会参与	11.30	3.569	11.78	4.353	-1.045	0.297
婚内角色	12.58	4.121	12.71	4.392	-0.260	0.795
家庭权利义务	13.11	4.144	13.13	4.456	-0.036	0.971
能力特质与工作	21.75	5.052	21.60	5.748	0.251	0.802
成功恐惧量表总分	52.14	11.165	52.61	11.030	-0.374	0.709
人际关系	11.45	2.980	11.61	2.935	-0.478	0.633
婚姻家庭	9.50	2.104	9.73	2.402	-0.863	0.389
生活品质	20.95	5.150	21.05	5.347	-0.162	0.872
恋爱择偶	10.24	2.999	10.23	3.062	0.028	0.978
职业生涯发展量表总分	50.45	9.176	48.65	9.217	1.703	0.089
感知到的内部竞争力	17.52	3.156	16.88	3.369	1.707	0.089
感知到的外部竞争力	9.50	2.015	9.42	2.205	0.330	0.742
职业满意度	23.43	5.957	22.36	6.130	1.549	0.122

注：*表 $P < 0.05$ 差异显著，**表 $P < 0.01$ 差异非常显著，***表 $P < 0.001$ 差异极显著。

4.2.2.7 不同岗位性质对各变量的方差分析

此处采用独立样本方差分析。由表 4.31 可以看出，除职业生涯发展变量的

感知到的内部竞争力维度之外，其他所有维度在不同部门上均无显著差异 ($P>0.05$)。感知到的内部竞争力维度的差异表现为正职领导、副职领导得分显著高于普通关员 ($P<0.05$)。这是因为正职领导、副职领导在单位内得到了行政职务的晋升，比普通关员的事业成就感更高，感知到的内部竞争力也比普通关员更高。可见，研究假设 1-7 部分成立。

表4.31 不同岗位性质对各变量的差异分析表

	1		2		3		F	P	Scheffe
	普通关员 (n=168)		副职领导 (n=88)		正职领导 (n=54)				
	均值	标准差	均值	标准差	均值	标准差			
性别角色态度量表总分	58.03	16.400	60.36	13.076	59.83	14.286	0.781	0.459	
社会参与	11.17	4.032	11.84	4.099	12.37	3.798	2.124	0.121	
婚内角色	12.42	4.446	12.89	3.882	13.02	4.333	0.586	0.557	
家庭权利义务	12.96	4.672	13.26	3.691	13.39	4.146	0.269	0.764	
能力特质与工作	21.49	5.903	22.38	4.519	21.06	5.304	1.177	0.310	
成功恐惧量表总分	51.74	11.267	53.72	10.512	52.33	11.375	0.922	0.399	
人际关系	11.45	3.101	11.86	2.865	11.28	2.595	0.825	0.439	
婚姻家庭	9.45	2.313	9.95	2.289	9.65	2.103	1.414	0.245	
生活品质	20.58	5.164	21.57	5.234	21.41	5.530	1.223	0.296	
恋爱择偶	10.26	3.195	10.33	2.690	10.00	3.65	0.211	0.810	
职业生涯发展量表总分	48.40	10.236	50.32	7.429	51.26	8.221	2.530	0.081	
感知到的内部竞争力	16.24	3.502	18.16	2.630	18.41	2.653	1.5976***	0.000	2,3>1
感知到的外部竞争力	9.30	2.334	9.63	1.932	9.63	1.663	0.894	0.410	
职业满意度	22.86	6.325	22.53	5.475	23.22	6.252	0.219	0.804	

注：*表 $P<0.05$ 差异显著，**表 $P<0.01$ 差异非常显著，***表 $P<0.001$ 差异极其显著。

三、各研究变量的相关性分析

在本节，为了验证海关公务员性别角色态度、成功恐惧和职业生涯发展三个变量之间及其 11 个维度之间是否显著相关，将对其进行相关性分析，以探求三个变量之间的相关关系。根据一般经验，男性性别角色态度越传统就越有可能倾向于注重职业发展，而女性性别角色态度越传统就越有可能不注重职业发展，男女两性在性别角色态度和职业生涯发展的相关方向上很有可能是刚好相反的；从上一小节的差异性也分析可以看到，不同性别的海关公务员几乎在研究变量的所有维度均存在显著差异，而其他人口学变量在各维度的显著差异较少，说明性别在本研究中是一个比较重要的人口统计学变量。为了更为清晰、全面地反映问题的面貌，以下将把男性和女性分开来进行相关性分析。

本研究采用 Pearson 皮尔逊相关分析法，分析公务员的性别角色态度、成功恐惧和职业生涯发展之间的两两相关程度，“+”表示正相关，“-”表示负相关。通过该项分析，可以对第三章提出的假设 2 进行验证。对三个研究变量进行积差相关分析，相互间的相关系数如表 4.32 所示：

表 4.32 海关公务员性别角色态度、成功恐惧和职业生涯发展的相关关系

	性别角色态度	成功恐惧	职业生涯发展
性别角色态度	1		
成功恐惧	0.512***	1	
职业生涯发展	0.259***	0.186**	1

注：*表 $P < 0.05$ 相关显著 ** $P < 0.01$ 相关非常显著 ***表 $P < 0.001$ 相关极其显著。

据表 4.32 可知，海关公务员总体的性别角色态度与成功恐惧呈极其显著的正相关，性别角色态度与职业生涯发展呈极其显著的正相关，成功恐惧与职业生涯发展呈非常显著的正相关关系。下面对各维度间的相关性进行分析。

4.2.3.1 性别角色态度各维度与成功恐惧各维度的相关分析

从表 4.33 可知，性别角色态度的“社会参与”维度和成功恐惧的“婚姻家庭”维度之间呈非常显著的正相关；性别角色态度的“家庭权利义务”维度和成功恐惧的“婚姻家庭”维度之间呈非常显著的正相关；性别角色态度的其余各个维度与成功恐惧的其余个各维度之间均呈现极其显著的正相关。因此，海关公务员总体的性别角色态度与成功恐惧显著正相关，研究假设 2-1 成立。

表4.33 海关公务员性别角色态度、成功恐惧量表各维度之间的相关关系

性别角色态度 度量表总分	社会参与	婚内角色	家庭权利 义务	能力特质 与工作
-----------------	------	------	------------	-------------

成功恐惧量表总分	0.512***	0.384***	0.420***	0.425***	0.475***
人际关系	0.450***	0.344***	0.381***	0.393***	0.389***
婚姻家庭	0.272***	0.153**	0.205***	0.181**	0.339***
生活品质	0.459***	0.350***	0.356***	0.342***	0.469***
恋爱择偶	0.434***	0.347***	0.395***	0.444***	0.290***

注：*表 P<0.05 相关显著 **P<0.01 相关非常显著 ***表 P<0.001 相关极其显著。

从表 4.34 可知，海关男性公务员除了成功恐惧的婚姻家庭维度与性别角色态度的社会参与维度、家庭权利义务维度无显著相关外，性别角色态度的其他维度与成功恐惧的其他维度均显著正向相关，这与表 4.33 各维度的相关性是基本对应的。

表4.34 男性海关公务员性别角色态度、成功恐惧量表各维度之间的相关关系

	性别角色态度量表总分	社会参与	婚内角色	家庭权利义务	能力特质与工作
成功恐惧量表总分	0.494***	0.395***	0.381***	0.397***	0.424***
人际关系	0.470***	0.423***	0.374***	0.390***	0.349***
婚姻家庭	0.213**	0.144	0.146*	0.101	0.280***
生活品质	0.427***	0.318***	0.312***	0.303***	0.434***
恋爱择偶	0.441***	0.369***	0.373***	0.457***	0.250**

注：*表 P<0.05 相关显著 **P<0.01 相关非常显著 ***表 P<0.001 相关极其显著。

从表 4.35 可以看出，海关女性公务员除性别角色态度的社会参与维度与成功恐惧的人际关系维度、婚姻家庭维度无显著相关外，性别角色态度的其他维度与成功恐惧的其他维度均显著正向相关，这与表 4.33 各维度的相关性也是基本对应的。

表4.35 女性海关公务员性别角色态度、成功恐惧量表各维度之间的相关关系

	性别角色态度量表总分	社会参与	婚内角色	家庭权利义务	能力特质与工作
成功恐惧量表总分	0.513***	0.258**	0.406***	0.397***	0.491***
人际关系	0.331***	0.050	0.274**	0.280**	0.358***

婚姻家庭	0.367***	0.120	0.269**	0.284**	0.400***
生活品质	0.475***	0.311***	0.338***	0.314***	0.469***
恋爱择偶	0.441***	0.269**	0.422***	0.411***	0.307***

注：*表 P<0.05 相关显著 **P<0.01 相关非常显著 ***表 P<0.001 相关极其显著。

4.2.3.2 性别角色态度各维度与职业生涯发展各维度的相关分析

由表 4.36 可知，海关公务员性别角色态度的各个维度与职业生涯发展的各个维度之间都呈现出显著或显著以上水平的正相关。因此，海关公务员的性别角色态度与职业生涯发展显著相关，研究假设 2-2 成立。

表4.36 海关公务员性别角色态度、职业生涯发展量表各维度之间的相关关系

	性别角色态度 度量表总分	社会参与	婚内角色	家庭权利 义务	能力特质 与工作
职业生涯发 展量表总分	0.259***	0.181**	0.237***	0.264***	0.192**
感知到的内 部竞争力	0.184**	0.130*	0.159**	0.136*	0.184**
感知到的外 部竞争力	0.195**	0.143*	0.188**	0.196**	0.133*
职业满意度	0.226***	0.154**	0.209***	0.259***	0.147***

注：*表 P<0.05 相关显著 **P<0.01 相关非常显著 ***表 P<0.001 相关极其显著。

由表 4.37 可见，男性海关公务员除性别角色态度的社会参与维度和职业生涯发展的职业满意度维度相关性不显著外，其性别角色态度的其他维度和职业生涯发展的其他维度之间均呈显著正向相关。这与表 4.36 的相关性差别不大。

**表4.37 男性海关公务员性别角色态度、职业生涯发展量表各维度之间的
相关关系**

	性别角色态 度量表总分	社会参与	婚内角色	家庭权利 义务	能力特质 与工作
职业生涯发 展量表总分	0.329***	0.203**	0.258***	0.285***	0.308***
感知到的内 部竞争力	0.249**	0.183*	0.175*	0.155*	0.278***

感知到的外部竞争力	0.327***	0.250**	0.252**	0.245**	0.304***
职业满意度	0.246**	0.120	0.203**	0.257***	0.207**

注：*表 P<0.05 相关显著 **P<0.01 相关非常显著 ***表 P<0.001 相关极其显著。

从表 4.38 可以看到，女性海关公务员的性别角色态度和职业生涯发展各维度之间的相关关系与表 4.36、表 4.37 之间有明显的不同。女性海关公务员的性别角色态度量表总分与职业生涯发展量表总分之间呈负相关，其各个维度之间大部分呈负向相关，仅有少数维度之间呈正向相关；除职业生涯发展变量的感知到的外部竞争力维度与性别角色态度变量的社会参与维度、能力特质与工作维度之间呈显著的负相关外，其他各维度之间的相关性均不显著。这也与前面提出的男、女性公务员在性别角色态度和职业生涯发展这两个变量之间的相关方向相反的想法一致。

表4.38 女性海关公务员性别角色态度、职业生涯发展量表各维度之间的相关关系

	性别角色态度量表总分	社会参与	婚内角色	家庭权利义务	能力特质与工作
职业生涯发展量表总分	-0.011	-0.058	0.049	0.078	-0.069
感知到的内部竞争力	-0.089	-0.163	-0.034	-0.078	-0.036
感知到的外部竞争力	-0.146	-0.197*	-0.038	-0.012	-0.181*
职业满意度	0.086	0.073	0.110	0.170	-0.022

注：*表 P<0.05 相关显著 **P<0.01 相关非常显著 ***表 P<0.001 相关极其显著。

4.2.3.3 成功恐惧各维度与职业生涯发展各维度的相关分析

由表 4.39 可知，海关公务员成功恐惧的生活品质维度与职业生涯发展量表总分、职业生涯发展的感知到的外部竞争力维度、职业生涯发展的职业满意度维度之间无显著相关；成功恐惧的恋爱择偶维度与职业生涯发展的感知到的内部竞争力和感知到的外部竞争力维度之间无显著相关；成功恐惧的婚姻家庭维度与职业生涯发展的职业满意度维度之间无显著相关。成功恐惧的其他维度与职业生涯发展的其他维度之间呈显著或显著以上的正相关关系，其中成功恐惧的人际关系

维度与职业生涯发展的所有维度均呈现显著及以上水平的正相关。可见，研究假设 2-3 部分成立。

表4.39 海关公务员成功恐惧、职业生涯发展量表各维度之间的相关关系

	成功恐惧量表总分	人际关系	婚姻家庭	生活品质	恋爱择偶
职业生涯发展量表总分	0.186**	0.204***	0.164**	0.090	0.202***
感知到的内部竞争力	0.199***	0.193**	0.212***	0.167**	0.091
感知到的外部竞争力	0.155**	0.187**	0.173**	0.089	0.101
职业满意度	0.120*	0.140*	0.074	0.015	0.223***

注：*表 $P < 0.05$ 相关显著 ** $P < 0.01$ 相关非常显著 ***表 $P < 0.001$ 相关极其显著。

由表 4.40 可知，男性海关公务员除了成功恐惧的生活品质维度和职业生涯发展的职业满意度维度之间相关关系不显著外，成功恐惧和职业生涯发展的其他各维度之间均呈显著的正向相关。

表4.40 男性海关公务员成功恐惧、职业生涯发展量表各维度之间的相关关系

	成功恐惧量表总分	人际关系	婚姻家庭	生活品质	恋爱择偶
职业生涯发展量表总分	0.337***	0.298***	0.288***	0.238**	0.313***
感知到的内部竞争力	0.332***	0.286***	0.277***	0.325***	0.170*
感知到的外部竞争力	0.251**	0.215**	0.248**	0.210**	0.163*
职业满意度	0.240**	0.219**	0.198**	0.112	0.319***

注：*表 $P < 0.05$ 相关显著 ** $P < 0.01$ 相关非常显著 ***表 $P < 0.001$ 相关极其显著。

由表 4.41 可知，女性海关公务员成功恐惧和职业生涯发展各维度之间的相关关系与表 4.39、表 4.40 之间有明显不同。女性海关公务员的成功恐惧量表总分与职业生涯发展量表总分之间呈负相关，其各个维度之间也大部分呈负向相关，仅有少数维度之间呈正向相关；除了成功恐惧的生活品质维度与职业生涯发展总

分、职业生涯发展的职业满意度维度之间呈显著的负相关外，其他各维度之间的相关性均不显著。这说明男、女性公务员在成功恐惧和职业生涯发展之间的相关方向也是相反的。

表4.41 女性海关公务员成功恐惧、职业生涯发展量表各维度之间的相关关系

	成功恐惧量表总分	人际关系	婚姻家庭	生活品质	恋爱择偶
职业生涯发展量表总分	-0.109	-0.001	-0.019	-0.209*	-0.022
感知到的内部竞争力	-0.050	0.002	0.113	-0.121	-0.075
感知到的外部竞争力	-0.043	0.094	0.058	-0.153	-0.039
职业满意度	-0.125	-0.036	-0.115	-0.202*	0.023

注：*表 $P < 0.05$ 相关显著 ** $P < 0.01$ 相关非常显著 ***表 $P < 0.001$ 相关极其显著。

本小节相关性分析可以看到，海关公务员总体的性别角色态度和成功恐惧之间呈显著的正相关，其中男性、女性海关公务员均与总体的相关方向一致，均呈显著正相关；海关公务员总体的性别角色态度和职业生涯发展之间呈显著的正相关，其中男性海关公务员与总体的相关方向一致，呈显著的正相关，但女性海关公务员与总体的相关方向相反，在这两个变量的相关关系上呈不显著的负相关；海关公务员总体的成功恐惧和职业生涯发展之间呈显著的正相关，其中男性海关公务员与总体的相关方向一致，呈显著正相关，但女性海关公务员与总体的相关方向相反，在这两个变量的相关关系上呈不显著的负相关。分析可知，由于女性被试的各研究变量之间大部分的相关关系不显著，且在被试中男性的数量占大多数，所以样本总体的相关性主要受到男性被试的影响，呈现出与男性被试的各变量相关性比较一致的特征。此外，虽然女性公务员在大部分变量关系上呈负相关，但由于相关性均不显著，因此在接下来进行路径分析、研究自变量对因变量的影响时，研究者不将男性和女性分开来研究。

四、研究变量路径分析

上一小节的相关性分析表明了海关公务员的性别角色态度、成功恐惧和职业生涯发展之间存在着显著的正相关关系，但并不能说明这三者之间的因果关系。为了进一步了解研究变量之间是否存在相互的显著影响，是否有因果关系和预测作用，在本小节我们将对研究变量进行路径分析。

路径分析 (Path analysis) 由美国遗传学家 Sewall Wright 于 1921 年首创, 最近几十年得到重视, 广泛应用于社会科学各个领域, 是一种用于探讨多重变量之间因果结构模式的统计技术。路径模型的目的是建立一个假设的因果 (causality) 解释模型, 并检验因果模型的准确和可靠程度, 测量变量间因果关系的强弱, 能回答为何一组变量之间会有关系、它们是如何彼此相互影响的、是否存在因果关系、是直接影响还是通过中介变量间接影响等问题。传统的线性回归分析 (Regression) 中定义了因变量和自变量, 但它只能表达变量间的直接效应, 不能显示可能存在的间接效应。而路径分析 (path analysis) 属于一种简单的结构方程模型, 它可以描述变量间更复杂的关系, 是回归分析的衍生产物。路径分析作为多元回归模型的拓展, 可以同时包含几个回归方程, 解决了传统回归模型只能分析单个因变量的不足, 能处理的变量关系更加复杂。由于路径模型是基于回归分析的技术, 仍然保持回归分析的特点, 所以路径模型可以用数个回归方程表达。路径分析间的因果关系是多层次的, 且在因果变量之间加入了中介变量, 使路径分析模型比一般回归模型对于现实因果关系的描述更丰富有力。此处采用分层回归方法检验各因子对公务员职业生涯发展的预测效力, 利用 Amos17.0 软件进行路径分析, 建立结构方程模型。通过以下路径分析, 本研究将对第三章的假设 3 和假设 4 进行验证。

采用分层回归方法检验各因子对公务员职业生涯发展的预测效力。具体过程是:

第1层纳入性别、年龄、教育程度、婚姻状况等7个人口统计学变量, 排除其对模型的干扰。

第2层纳入性别角色态度的社会参与、婚内角色、能力特质与工作因素和成功恐惧的人际关系、婚姻家庭、生活品质、恋爱择偶因素等7个因素, 控制人口统计学各项的干扰后, 发现上述变量中的婚内角色和人际关系这两个因素可以显著的预测公务员的职业生涯发展 (β 分别为0.404、0.414, $P < 0.05$)。

第3层纳入性别角色态度的家庭权利义务因素 (经过多方的尝试, 发现该因素是中介变量, 因此在这一层才放入)。纳入家庭权利义务因素后, 性别角色态度的婚内角色和成功恐惧的人际关系因素的主效应的显著性有所下降, 成功恐惧的婚姻家庭因素的主效应的显著性反而显著提高 (β 分别为0.098、0.118, $P > 0.05$; $\beta = 0.487$, $P < 0.05$), 这说明性别角色态度变量的家庭权利义务因素在性别角色态度的婚内角色因素、成功恐惧的人际关系因素、成功恐惧的婚姻家庭因素与公务员职业生涯发展之间起着中介作用。

利用 Amos17.0 软件进行路径分析建立结构方程模型。见图4.1。

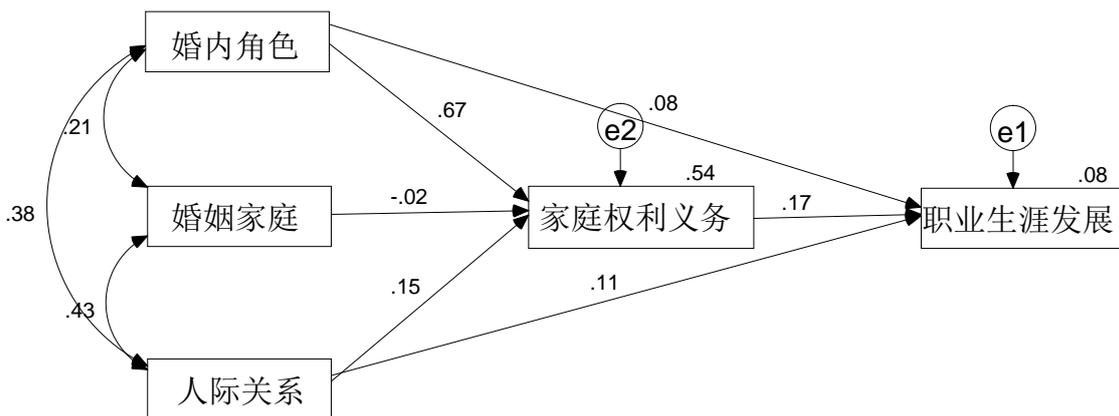


图4.1 家庭权利义务维度的中介效应模型

结构方程模型检验了家庭权利义务维度的中介效应以及性别角色态度的婚内角色维度、成功恐惧的婚姻家庭维度和成功恐惧的人际关系维度对公务员职业生涯发展的预测性。此模型的绝对拟合指标 χ^2 (卡方) / df (自由度) = 6.027, 残差均方根 RMSE = 0.007, 拟合指数 GFI = 0.997, AGFI = 1.000, 拟合指标均大于 0.90。一般认为, 残差均方根 RMSE 小于 0.08, 越小越好; χ^2 /df 小于 5, 越小越好; 拟合指标在 0.90 以上, 越接近 1 越好。本研究中拟合指数达到指标, 残差均方根达到指标, χ^2 /df 略大于 5, 可能是被试量较少的原因 (如再加一些被试, 也许这个 χ^2 /df 就会达到小于 5 的要求)。综上所述, 此中介效应模型的各指标表明数据与模型拟合较好。

由图 4.1 可以看到: 第一, 性别角色态度变量的婚内角色维度可以直接对职业生涯发展起到预测作用, 婚内角色维度也可以通过影响性别角色态度的家庭权利义务维度对职业生涯发展进行影响; 同时, 性别角色态度变量的家庭权利义务维度在很大程度上也影响职业生涯发展。因此, 研究假设 3-1 部分成立。第二, 成功恐惧变量的人际关系维度可以直接影响职业生涯发展, 也可以通过对性别角色态度变量的家庭权利义务维度的影响对职业生涯发展产生影响; 成功恐惧变量的婚姻家庭维度是通过性别角色态度变量的家庭权利义务维度来对职业生涯发展产生影响。因此, 研究假设 3-2 部分成立。第三, 性别角色态度变量的家庭权利义务维度在性别角色态度变量的婚内角色维度、成功恐惧变量的人际关系维度、成功恐惧变量的婚姻家庭维度与海关公务员职业生涯发展之间起着中介作用, 而并不是成功恐惧变量的某个维度起中介作用, 假设 4 不成立。

第五章 结论与建议

本研究主要通过问卷调查和统计学分析的实证研究方法，了解我国海关公务员性别角色态度、成功恐惧和职业生涯发展的现状，探讨了海关公务员的性别角色态度、成功恐惧和职业生涯发展这三者之间的关系。另外，本研究在前人的基础上，编制了适合公务员使用的性别角色态度量表、成功恐惧量表和职业生涯发展量表，信效度良好，可为今后他人的相关研究提供一定的参考。本章对第四章的验证分析结果进行汇总，并根据研究结论，对如何促进海关公务员的职业生涯发展、提高海关公务员素质、帮助海关培养优秀人才提出建议。

第一节 研究结论

一、海关公务员性别角色态度、成功恐惧和职业生涯发展现状

海关公务员总体性别角色态度偏向于现代，认为男女权利义务应该平等；但

在工作能力和特质这一维度的态度较为传统，普遍认为男女两性的工作能力和特质是有明显差异的，应有不同的分工。

海关公务员总体的成功恐惧心理不强。其主要原因并不是海关公务员有积极迎接挑战、不畏惧获得成功的良好心态，而是由于海关公务员大部分较为看轻职业成功的价值，并不注重追求职业发展成功，更加追求家庭的稳定和生活幸福；其成功恐惧主要来自于担心过于追求事业发展对家庭和生活品质造成的不利影响。

海关公务员对自身职业生涯发展状况的评价总体处于中上水平。大部分海关公务员对自身的工作成绩和竞争力评价较高，但职业满意度较低，说明海关公务员对目前海关这一职业的综合满意度偏低。

二、海关公务员不同人口统计学变量对各变量的差异

本研究通过差异性分析，对假设 1 进行了验证，得出海关公务员的性别角色态度、成功恐惧和职业生涯发展的绝大部分维度在不同性别上差异显著，在不同部门上无显著差异，在不同年龄、教育程度、婚姻状况、职级和岗位性质上均有少数维度差异显著的结论。可知假设 1 部分成立。具体如下。

(1) 在不同性别上，除了成功恐惧量表的婚姻家庭维度上男女差异不显著以外，其他 10 个维度均存在显著差异。表现为海关男性公务员比女性的性别角色态度更为传统；除婚姻家庭维度外，海关男性公务员在各个维度的成功恐惧水平平均高于女性；海关男性公务员的职业生涯发展水平高于女性海关公务员。

(2) 在不同年龄上，除了职业生涯发展的职业满意度维度以外，其他各维度均无显著差异。表现为 50-60 岁的海关公务员职业满意度显著高于其他年龄组，其他年龄组之间无差异。

(3) 在不同教育程度上，除了职业生涯发展变量的感知到的内部竞争力维度存在显著差异外，其他各维度均无显著差异。表现为高中及以下学历者感知到的内部竞争力显著低于其他学历者。

(4) 在不同婚姻状况上，成功恐惧变量的婚姻家庭、生活品质维度、职业生涯发展量表总分、职业生涯发展的职业满意度维度存在显著的差异，其他各维度均无显著差异。表现为婚姻状况为“其他”的人士得分显著低于已婚和未婚人士，已婚和未婚人士之间无差异。

(5) 在不同职级上，成功恐惧量表总分及其婚姻家庭和恋爱择偶维度存在显著差异，表现为厅级、副厅级的得分显著低于其他职级的得分；职业生涯发展量表总分及其感知到的内部竞争力和职业满意度维度存在显著差异，表现为厅级、副厅级的得分显著高于其他职级。其他各维度在不同职级上均无显著差异。

(6) 在不同部门上, 所有维度均无显著差异。

(7) 在不同岗位性质上, 除职业生涯发展变量的感知到的内部竞争力维度之外, 其他所有维度在不同部门上均无显著差异。感知到的内部竞争力维度的差异表现为正职领导、副职领导得分显著高于普通关员。

三、 海关公务员性别角色态度、成功恐惧和职业生涯发展之间的相关性

本研究通过相关性分析, 得出海关公务员总体的性别角色态度、成功恐惧和职业生涯发展总分之间两两互相呈显著的正相关, 各维度之间大部分显著正相关, 小部分无显著相关, 且男性和女性有很大不同。可知假设 2 部分成立。具体如下。

(1) 海关公务员总体性别角色态度的各维度与成功恐惧的各维度之间均呈现显著的正相关。

其中, 男性、女性的性别角色态度与成功恐惧之间均呈显著正相关。说明性别角色态度较传统的海关公务员, 其成功恐惧水平较高。

(2) 海关公务员总体性别角色态度的各维度与职业生涯发展的各维度之间均呈现显著的正相关。

其中, 男性的性别角色态度与职业生涯发展之间呈显著正相关, 女性性别角色态度和职业生涯发展之间呈不显著的负相关。说明性别角色态度较传统的男性海关公务员, 其对职业生涯发展现状的自我评价较好。

(3) 海关公务员成功恐惧的生活品质维度与职业生涯发展量表总分、职业生涯发展的感知到的外部竞争力维度、职业生涯发展的职业满意度维度之间无显著相关; 成功恐惧的恋爱择偶维度与职业生涯发展的感知到的内部竞争力和感知到的外部竞争力维度之间无显著相关; 成功恐惧的婚姻家庭维度与职业生涯发展的职业满意度维度之间无显著相关。海关公务员成功恐惧的其他维度与职业生涯发展的其他维度之间呈显著正相关关系。

其中, 男性的成功恐惧与职业生涯发展之间呈显著的正相关, 女性的成功恐惧和职业生涯发展之间呈不显著的负相关。说明成功恐惧程度较高的男性海关公务员, 其对职业生涯发展现状的自我评价较好。

四、 海关公务员性别角色态度、成功恐惧对职业生涯发展的影响

本研究通过路径分析, 得出海关公务员的性别角色态度和成功恐惧的部分维度对职业生涯发展有显著影响。可知假设3部分成立。结合前面的相关性分析, 具体结论如下。

(1) 性别角色态度变量的婚内角色维度可以直接对职业生涯发展起到显著的正向预测作用, 也可以通过影响性别角色态度的家庭权利义务维度对职业生涯发展产生显著的正向影响。其中男性为正向影响, 女性影响不显著。可以认

为：

男性海关公务员的婚内角色态度越传统，越会努力追求事业发展，其对职业生涯发展的自我评价越趋向成功；女性海关公务员的婚内角色态度对职业生涯发展的影响不显著。

（2）性别角色态度变量的家庭权利义务维度在很大程度上对职业生涯发展有显著的正向预测作用。其中男性为正向影响，女性影响不显著。可以认为：

男性海关公务员的家庭权利义务态度越传统，越会努力发展事业，其对职业生涯发展的自我评价越趋向成功；女性海关公务员的家庭权利义务态度对职业生涯发展的影响不显著。

（3）成功恐惧变量的人际关系维度可以对职业生涯发展起到显著的正向预测作用，也可以通过影响性别角色态度变量的家庭权利义务维度对职业生涯发展起到显著正向预测作用。其中男性为正向影响，女性影响不显著。可以认为：

男性海关公务员人际关系维度的成功恐惧感越强，说明其自我感知到的竞争力越强、成绩越突出，越担心会引起同事的排斥或竞争，其对职业生涯发展现状的自我评价越趋向成功；女性海关公务员人际关系维度的成功恐惧感对其职业生涯发展无明显预测作用。

（4）成功恐惧变量的婚姻家庭维度可以通过性别角色态度变量的家庭权利义务维度来对职业生涯发展起到显著的正向预测作用。其中男性为正向影响，女性影响不显著。可以认为：

男性海关公务员婚姻家庭维度的成功恐惧感越强，说明其自我感知到的组织内竞争力越强，在单位的作用越重要，因而担心过于追求事业发展可能会对照顾家庭带来影响，其对职业生涯发展现状的自我评价越趋向成功；女性海关公务员婚姻家庭维度的成功恐惧感对其职业生涯发展无明显预测作用。

五、 海关公务员性别角色态度在成功恐惧与职业生涯发展之间的中介作用

本研究通过路径分析，得出性别角色态度变量的家庭权利义务维度是中介变量，而并不是假设 4 提出的成功恐惧变量起中介作用。假设 4 不成立。具体如下。

（1）海关公务员性别角色态度变量的家庭权利义务维度在性别角色态度变量的婚内角色维度与职业生涯发展之间起中介作用。

（2）海关公务员性别角色态度变量的家庭权利义务维度在成功恐惧变量的人际关系维度与职业生涯发展之间起中介作用。

（3）海关公务员性别角色态度变量的家庭权利义务维度在成功恐惧变量的婚姻家庭维度与职业生涯发展之间起中介作用，

即性别角色态度的婚内角色维度、成功恐惧的人际关系维度、婚姻家庭维度均可以通过性别角色态度的家庭权利义务维度对海关公务员对职业生涯发展的自我评价产生显著影响。

第二节 相关建议

本小节基于本研究结论，从组织制度保障、积极干预海关公务员心理状态和思想认识的角度，对促进海关公务员职业生涯发展、盘活海关人力资源、提高海关公务员整体素质提出相关建议。

一、 破除对海关女性公务员的性别偏见，挖掘女关员潜力

从本研究中发现，尽管海关公务员整体性别角色态度略偏向于现代，但是在“能力特质与工作”这一与职业发展有着最直接关系的维度上，海关公务员的态度是比较传统的，认为在工作中男女的能力和特点有差异，应该负责不同的工作，尤其是领导岗位，应该由男性担任。这一观念实际上是一种组织性别偏见，“它是指组织中占主导地位的价值观念（组织文化）中存在对男性和女性在行为、个性特征等方面的偏见，这种性别偏见表现在组织的领导行为、制度，文化以及群体观念中，并对组织中的个体产生影响¹”。陈志霞（2012）等研究认为，组织性别偏见和女性职业发展呈显著负相关关系。尽管现在女性已经像男性一样工作，甚至在很多方面比男性更出色，但是人们对女性的性别刻板印象仍然存在，认为女性在职场中应该从事较简单的工作、不适合担任高层领导等等。在中国传统文化中，公共政治领域一直是男性的天下，因此这一观念在国家公职人员中比在公司员工中更为根深蒂固。研究者发现，我国海关对女性关员的性别偏见在很多方面可见一斑：如在招聘新关员时，尽管没有明文规定，但海关人事部门实际上在面试环节是按照男女比例为 2:1 的不成文规定来人为控制招录新关员的比例——通过这几年的海关公务员招录数据可以发现，顺利通过笔试的女性人数多于男性，而经过面试后的男女比例则无一例外地变成了 2:1；在职务晋升（尤其是晋升至正职领导）时，往往优先考虑男性，导致海关行政领导中的男女比例远远高于招录时的 2:1；基层部门女性比例高于机关职能部门女性比例；即使极少数女性担任了副处级以上领导，也是大多被安排分管党务、政工、纪检等较为清闲、与海关主要业务无关的部门；女关员退休年龄比男关员早 5 年等。这些现象说明，海关存在对女性的组织文化偏见，其制度设计、领导行为等均做出了不利于女性职业发展的安排。

本研究还发现，男性海关公务员的性别角色态度与职业生涯发展呈显著的正相关，性别角色态度越传统的男关员，越会努力发展事业，职业生涯发展状况越

¹ 陈志霞，祝丽怜，陈颖.组织性别偏见对女性职业发展的影响.工业工程与管理[M]. 2012.06.17 (3):136.

好，这是很好理解的也是合乎常理的；但另一方面，女性海关公务员整体的性别角色态度比较现代，其性别角色态度与职业生涯发展却呈不显著的负相关，也就是说，这些性别角色态度比较现代的女关员，虽然认为女性应该和男性一样发展事业，但其职业生涯发展状况却并不一定好，这与男关员的情况形成了反差。为什么会有这样的反差？研究者认为，这极有可能是因为海关文化并不认同女关员可以和男关员拥有同等的职业发展机会、海关的各项职业晋升制度对女关员的职业发展形成了强大的障碍、女关员在职业发展的道路上遇到的困难远远多于男关员造成的。

因此，研究者建议，海关应努力破除对女性公务员的性别偏见，重视对女性关员的培养，保障女性关员能在相对合理、公平的制度环境下进行职业发展，充分挖掘释放女性关员的工作潜力，利用好女性关员的能力为海关建设服务，为祖国把关服务。可以从以下几个方面入手。

(1) 转变思想认识。海关领导者应首先打破思想偏见，真正认识到在公共管理事务中，女性相比男性并没有不足，愿意接受更多的女性进入到海关领导层、并参与核心制度的制定。

(2) 废除明显歧视女性、对女性关员造成不公平待遇的显性及隐性规定，从法律、制度、规定上加大对女关员的保护力度。如，在招录新关员时，不应人为地对录取人员的男女比例设限，而应真正以考试成绩和实力为录用指标；提高女性公务员进入领导层的比例；给女性公务员增加培训、锻炼的机会；让女领导尽可能多地参与到管理海关核心业务中；男女同龄退休等。

(3) 倡导男女共同承担家庭事务。女性进入职场，和男性一样承担起赚钱养家的责任，却并没有因此减少照顾家庭的任务和工作，使得女性的负担更重，很多时候不得不放弃职场的发展。从前面的研究数据可以看到，海关女公务员尽管有比较现代的性别角色态度，却因必须照顾家庭而不得不减少对职业发展的关注，表现为不关心、不在意职业成功。因此，海关应倡导男女共同照顾家庭、男女平等的观念，并从制度上对女性公务员的家庭生活给予支持和关心，对女性公务员给予适当的工作弹性，保证女关员在完成工作任务的同时也能照顾好家庭，减少后顾之忧。

二、改变公务员“铁饭碗”现状，形成有效的竞争和淘汰机制

从本研究可以看到，海关公务员整体的成功恐惧水平偏低，除了婚姻家庭维度的成功恐惧水平超过中值 3 外（见表 4.25），其余各维度的成功恐惧水平均偏低。前面也已分析过，这并不是因为海关公务员心理素质好，不害怕追求成功过程中可能带来的负面影响，而是由于大部分海关公务员并不十分看重职业发展成

功的价值，并不非常渴望职业发展成功，把主要精力、关注点放在照顾家庭和享受日常生活上造成的，这表明海关公务员的成就动机较低。（所谓成就动机，就是个人在学习和工作中力求取得成功、达到完善的心理倾向¹。）在第二章文献综述中已提到，许多研究者研究过学生、教师群体的成功恐惧和成就动机的关系，基本都得出成功恐惧较低者，成就动机较高的结论。然而，本次对海关公务员的研究，并没有得出类似结论，而是发现海关公务员成功恐惧水平偏低、并不十分渴求和看重职业发展成功（即成就动机低）、却对自己目前的职业发展状况总体表示满意，认为自己在事业上已经取得了不错的成绩，只是对海关这一职业环境的满意度较低。研究者认为，这表明公务员职业与其他职业相比有它的特殊性，这种现象主要与我国的公务员职业稳定，缺乏有效的竞争、淘汰和退出机制有关。目前我国海关公务员职业属于人们说的打不烂的“铁饭碗”，一般来说，海关公务员即使没有任何出色的工作成绩，甚至工作效率低下、干活得过且过，只要不出现大的廉政问题，他们就能顺利工作至退休，领取稳定和较高的退休金。因此，许多海关公务员并没有太大的工作动力和压力，成功恐惧水平自然就低；既然没有更高的职业发展目标，也就对自己当前的职业发展情况感到满意。这一现象对我国公共行政管理的发展是非常不利的。组织中的人一旦缺乏职业发展的动力，在激烈的市场竞争中必然会被淘汰。海关如果不重视这一现实情况，加快关员准入退出机制的改革，必将造成人力资源的僵化，导致政策推行不力、组织效率低下、难以改革创新等不良后果，

因此，研究者建议，海关人力资源管理部门应尽快进行关员的准入和退出机制改革，通过改革日常考核手段建立有效的人员竞争和奖惩、淘汰机制，改变“铁饭碗”现状，使人人都有职业危机感，并能积极投身工作、持续发展事业的动力。可以从以下几个方面入手：

（1）改革考核和奖惩机制。目前，海关的考核机制基本是走过场，除了极少数因某些问题被调查、被立案的人员外，其他所有关员都能顺利通过考核，对于平时工作拖沓、工作态度不好的关员并没有相应的惩处，对于考核获得优秀的人员也没有相应的能真正起到激励作用的奖励。因此，海关人力资源部门应该下定决心进行改革，使平时的考核能真正对关员的工作起到监督、激励、促进作用，将考核与奖惩挂钩，对于工作成绩落后的应有真正的惩处措施，对于成绩优秀的要有落到实处的奖励，才能使考核起到它应有的作用，激发关员的工作活力。

（2）改革海关公务员的准入和退出机制，保证人员的合理流动。水不能流动，则是死水一潭；人员无法流动，也会使组织僵化。海关公务员目前的进入门

¹ 陈俊，张积家.中生成就动机与成功恐惧的研究.心理科学[J].2003,26(1):107.

槛很高，每年的国家公务员考试，海关都是非常热门的岗位。可以说，通过公务员考试进入海关的人员基本素质都比较高。但是在进入海关后，由于缺乏有效的考核、惩处和淘汰机制，这些关员完全不担心会失去海关工作，逐渐在僵化的制度中失去了进取心，放弃了学习和自我提升，渐渐地落后于本来比自己差的从事其他职业的同龄人。因此，海关人力资源部门应该结合考核制度的改革，建立有效的人员淘汰机制，及时将已经不能满足工作需求、无法承担起海关关员职责的人员淘汰出海关队伍，让更多有能力、有抱负、有责任心的人员进入海关工作，这样才能保持海关队伍人员素质的较高水平，海关事业才能更好地发展。

(3) 建立更为灵活的工资制度。海关工资由中央财政下发，实行的是较为固定的等级工资制度。在海关中，大部分人的工资相差不大，很多工作年限相同的科级行政领导和一般关员工资只相差几十元，这会使得职务晋升对于海关公务员的吸引力大大减弱，工作积极性也会降低。在西方许多国家进行文官制度改革前也有类似情况，但是改革了传统的等级制工资结构、实行以绩效工资为主要形式的工资制度后，这一状况大为改善。建议海关公务员工资制度也进行改革，主要以工作成绩来评定发放工资的多少，这将会使海关公务员的工作积极性极大地提高。

三、关注海关关员的心理状态，缓解心理压力

从本研究可以看到，男性海关公务员的成功恐惧心理和其职业生涯发展呈显著正相关，且男性海关公务员成功恐惧的人际关系、婚姻家庭维度均对职业生涯发展有正向预测作用，而女性公务员的相关关系和预测作用均不显著。表明男性海关公务员中成功恐惧更高的，其职业生涯发展也更好，并且主要是对人际关系和婚姻家庭方面的担心造成了其成功恐惧。可见，虽然海关公务员（尤其是男性）总体成功恐惧水平不高，但仍然对其职业生涯发展造成了一定的困扰和心理压力，其中一部分职业发展较好的关员，其成功恐惧的心理压力相对更大。为了帮助海关关员更好的发展事业，研究者建议，海关有关部门应及时采取措施进行心理干预，帮助关员正确认识成功恐惧心理，减轻思想包袱，缓解其心理压力。可以从以下几个方面入手：

(1) 引导促进海关关员尤其是男性关员的性别角色态度向现代趋向发展。本研究的结论之一是海关公务员的性别角色态度与成功恐惧呈显著正相关，因此，促进海关关员的性别角色态度向现代趋向发展，有利于降低关员的成功恐惧心理。尤其是男性关员，其性别角色态度比女关员更传统，成功恐惧也比女关员更高，因此引导男关员的性别角色态度向现代趋向发展，非常有利于其成功恐惧水平的降低。海关相关部门可想办法从制度保障上、文化宣传上、工作安排上营造男女

平等、男女两性间公平竞争与合作的氛围，力争改变男性关员传统的性别刻板印象，使男关员认识到在现代社会中，外出工作养家不是男性一个人的责任，发展职业不是男性的专利，照顾家庭也不是女性一个人的责任，家庭中男女双方应互相理解体谅，相互合作，共同承担责任。

(2) 关注海关关员的思想动态，营造健康和谐的工作环境，尽量帮助关员解决生活中的困难。营造单位中同事之间互相帮助、公平竞争、不背后议论是非、不拉帮结派的工作氛围，对不良风气坚决予以批评和惩罚，建立健康和谐的工作环境，以减轻关员对人际关系方面的成功恐惧心理。对关员的生活困难要予以关注，对关员因工作造成对家庭生活的影响想办法予以解决，可以采取更为灵活的工作时间、更为人性化的制度设计等方式，使关员的工作尽量不对生活造成不良影响，解决关员的后顾之忧，以减轻关员对婚姻家庭方面的成功恐惧心理。

(3) 帮助提升关员自身应对、缓解压力的能力。面对压力，无论外界如何干预，自我调节能力都非常重要。海关应在平时的培训中引入减压培训课程和心理健康教育，加强关员的心理健康管理，使关员能在工作、生活中保持健康的心态。引导关员平时做好职业生涯发展规划，正确认识自己工作岗位的责任和义务，正确看待自己的能力和职业发展阶段，遇事保持乐观、积极向上、不逃避、不放弃的心态，学会调节压力、保持稳定的情绪。

四、提高海关公务员的职业满意度

从本研究可以看到，大部分海关公务员认为自己的工作成绩和竞争力较好，但职业满意度较低，说明海关这一职业的现实状况低于大部分海关公务员的心理预期，这在一定程度上打击了海关公务员的士气，对其职业发展和积极工作的热情产生了不利影响。因此，要想促进海关公务员职业生涯发展，必须采取措施提高海关公务员的职业满意度，可以从以下几个方面入手。

(1) 应注重提高海关薪资水平和福利待遇。虽然在许多人的观念中，海关应该属于高收入群体，但实际情况并非如此——在经济较落后的一些地方，海关公务员的收入和福利待遇确实高于当地公务员，但大多数海关公务员却凭空背负着“高收入”的虚名。在我国东部沿海、沿江、江浙沪等一些经济比较发达的地区，海关业务十分繁忙，这里的海关人数占全国海关人员的绝大多数，但海关公务员的收入比当地地方公务员低很多，福利待遇更是比地方公务员相差一大截。由于这些地方较为富裕，消费水平、生活成本也高，因此海关公务员在当地生活并不宽裕甚至十分拮据——以深圳海关为例，2015年当地房价每平方均价是深圳海关公务员月收入的4-6倍，而深圳本地公务员的平均收入几乎是深圳海关公务员的2倍。这使得许多海关公务员工作积极性低，人员流失也比较严重。物质

需求是人的基本需求，海关应努力研究完善干部的薪酬制度，使海关公务员的薪资水平和福利待遇至少能与当地地方公务员基本保持一致，早日实现工资待遇的属地政策；同时，在不违反国家政策的情况下，对工作成绩出色的关员进行物质奖励，奖励额度也应与时俱进，不能仍停留在几十年前的标准。

(2) 应采取措施提升海关关员的职业自豪感。自从 1998 年厦门远华案件之后，海关系统的声誉受到严重影响，社会上各类媒体也特别喜欢关注海关腐败案件等容易吸引眼球的新闻，其报道中不乏失实、夸张之处，导致社会公众对海关及其工作人员的认知存在一定的偏差，时常会戴着有色眼镜看待海关关员，认为海关关员都是刁难卡要、有隐性灰色收入的人员。对于安分守己、踏实工作的大部分海关关员来说，背负这样的名声，其内心是非常沮丧、苦涩的，因此对海关这一职业的信心和为国把关的自豪感也受到了打击。因此，海关外宣部门应尽快重视正面舆论宣传，多与媒体沟通，使媒体真正了解海关的实情；同时应加强自身改革，加强海关信息公开透明度，通过公众开放日、海关打私成果展、官方微博、微信公众号等多种形式公开海关多种信息，让公众能尽可能多地接触到海关、更全面地了解海关，避免因不了解而对海关的“妖魔化”。海关内审、监察部门更应加大廉政监督的力度，建立有效的问责机制，对发现廉政问题的及时处理，净化海关内部执法环境；对坚决依法办事、抵制腐蚀的海关关员，要有合理的物质奖励和精神激励，弘扬正能量。这样才能使遵纪守法的海关关员重拾对海关的信心，提升职业自豪感。

(3) 要培养和谐、健康的组织文化。在当前士气较为低落的组织环境中，海关管理者如果能营造和谐、进取、健康、温暖的组织文化，会对海关关员形成心灵上的抚慰，有助于提振士气。海关管理者应树立以人为本的思想，尊重和关心基层关员的思想动态，多了解基层海关关员的需求和困难，鼓励基层海关关员多提意见建议、大胆创新，形成和谐、积极向上的组织文化环境。对于许多传统的不良风气，如过度开展整风运动、思想教育活动假大空、文山会海等情况，管理者必须要有打破藩篱的勇气，敢于突破和纠正，这样才能在组织内重建清新、和谐的文化氛围，才能对新形势下的海关关员形成真正的向心力，而不是空喊几句口号就能实现的。

第三节 研究不足与展望

一、 本研究的不足之处

本研究主要有几个方面的不足：

第一，因条件所限，本研究仅以海关公务员为研究对象，无法完全反映出我国公务员整体的特点，今后可以在公务员的其他群体中开展类似研究，应该会得

到对公务员更全面的资料。

第二，路径分析虽然比回归分析更全面深入，但对样本数量的要求更高。本研究的样本数量仅刚刚达到路径分析的最低要求。虽然路径分析中拟合指数、残差均方根达到指标，但 χ^2/df 略大于 5 未达到令人满意的指标，因此如果今后样本数量能增加的话，本研究路径分析结果可能更能反映研究问题的面貌。

第三，本研究对职业生涯发展的测量，采用被试者自评的方式，测量的结果可能会不太客观。今后可采用自评和他评相结合的方式进行测量，测量结果将会更客观准确。

第四，在路径分析过程中，虽然得出的中介效应模型各指标表明数据与模型拟合较好，但路径中的系数值较低，说明了影响职业生涯发展的还有其他一些变量，本研究中的性别角色态度和成功恐惧只是其中一部分，本研究忽略的一些变量很有可能还对本研究的三个变量存在着一些交互作用。因此，本研究还有很多可完善改进的空间。

第五，在本研究的相关性分析中，得出女性公务员自变量与因变量的相关方向与男性相反，但由于女性公务员自变量与因变量的相关性均不显著，因此对总体的影响不大，同时也由于样本数量所限，最后的路径分析是对样本总体进行的分析。今后再进行类似研究时，如果有足够的样本数量，可以考虑在路径分析时将男性和女性分开来进行，也许会得到更为准确的中介效应模型。

二、对未来研究的建议

在未来的相关研究中，建议从以下几方面进行进一步的深入研究，以取得更丰富的研究资料和结论：

一是可以增加样本数量，以便将男性公务员和女性公务员分开做路径分析，可以得出更准确的路径回归分析模型。

二是性别角色态度、成功恐惧仅是影响公务员职业生涯发展的一部分因素，可以对影响公务员职业生涯发展心理、认知等方面的其他因素做进一步探讨研究，找到更多的自变量，使问题的面貌更加清晰。

三是可以对不同行业的公务员分别进行研究后，做横向对比，以更全面地了解公务员群体在本研究问题上的情况。

附录

海关公务员性别角色态度、成功恐惧和职业生涯发展 调查问卷

亲爱的海关同事，您好！这是一份用作学术研究的无记名调查问卷，问卷下发范围为我国十个左右的（直属）海关。请您根据第一反应，如实选择您认为最符合您想法的选项。感谢您的支持！祝您工作顺利、生活幸福！

第一部分：个人基本资料(请选择最符合您实际情况的选项)

1. 性别：
(1)女 (2)男
2. 年龄：
(1)20—29岁 (2)30—39岁
(3)40—49岁 (4)50—60岁
3. 教育程度：
(1)高中(中专、技校)及以下 (2)大专、大学本科
(3)硕士 (4)博士 (5)其他
4. 婚姻状况：
(1)已婚 (2)未婚
(3)离异 (4)其他
5. 职级：
(1)厅级、副厅级 (2)处级、副处级
(3)科级、副科级 (4)科员及未定职公务员
6. 工作部门：
(1)机关部门 (2)业务部门
7. 岗位性质
(1)普通关员 (2)副职领导 (3)正职领导

以下三部分请您根据自己的第一感觉选择最符合您看法的选项。

第二部分：公务员性别角色态度量表

题项	很不同意 1	不同意 2	不确定 3	同意 4	非常同意 5
XB1. 出入公共场所的男性比女性多，所以公共设施应优先满足男性的需求。					
XB2. 大部分女性被家庭事务缠身，因此有职业晋升机会时应该优先考虑男性。					
XB3. 女性不需要参与政治。					
XB4. 男性对社会的贡献比女性大。					
XB5. 影响全民的公共政策，不适合由女性制定。					
XB6. 妻子应服从丈夫的意见。					
XB7. 在家庭中，女性应多服从、容忍。					
XB9. 父母离婚时，子女的监护权应优先交给父亲。					
XB13. 妻子适合做家中管账的工作，但重大的支出应由丈夫作决定。					
XB14. 教养子女，父亲应比母亲有更多的权威。					
XB8. 男性不需要像媳妇照顾公婆那样照顾岳父母。					
XB16. 嫁出去的女儿泼出去的水，父母亲应由儿子奉养。					
XB17. 出嫁后的女儿不应继承财产。					
XB19. 男人的事业很重要，不应该被家务所牵绊。					
XB20. 如果工作与家庭责任发生冲突，男性应以工作为重。					
XB24. 教育投资花在男性身上比在女性身上划算。					
XB28. 遇到突发事件时，男性比女性镇定。					
XB29. 一般来说，男性比女性更有主见、更自信。					
XB30. 在男性领导下工作，要比在女性领导下工作容易。					
XB31. 男性的思考逻辑比较好，因此适合从事数理类工作。					
XB32. 男性比女性适合从事专门技术的工作，如信息、工程类。					
XB33. 在技术性较强的工作中，应由男性操作，女性记					

录。					
XB34. 女性不适合当警察。					

第三部分：公务员成功恐惧量表

题项内容	很不同意 1	不同意 2	不确定 3	同意 4	非常同意 5
CG1. 在工作上表现优异，会导致被同事排挤、说闲话，会成为同事的竞争目标。					
CG2. 如果我在事业方面有所成就，而别人喜欢我，只是因为我能帮助他们。					
CG3. 在我努力比其他人做的更好的过程中，我发现自己失去了很多朋友。					
CG4. 一旦你成为领导，每个人都是你的伙伴，但你的朋友会变少。					
CG10. 我更愿意把多数时间用于照顾家庭上，即使影响了自己的事业发展。					
CG11. 如果我在事业上的成功让伴侣觉得很有压力，我宁愿不要事业。					
CG12. 忙于工作会导致其与伴侣或者子女缺乏沟通。					
CG7. 大部分成功者都是经常悲伤和孤独的。					
CG8. 一心只想成功的人往往最后迷失了自我。					
CG13. 成功人士过着一种寝食不安的生活。					
CG14. 过分努力于工作，会缺乏生活情趣。					
CG15. 一旦有了自己的事业，就再也不能充分的娱乐休闲了。					
CG16. 一味追求事业成就，会使自己更加怀疑生命的意义。					
CG19. 一个处在高层的人面对的就是不停地努力保住自己的地位。					
CG22. 忙于工作可能会使我不修边幅从而导致异性对我没有好感。					
CG23. 在事业上成就越大，我就越不容易找到合适的对象。					

CG25. 对事业采取积极的态度，会减损自己对异性的吸引力。					
CG26. 如果我的学识、工作成就没有我的伴侣高，会让我感到更轻松。					

第四部分：公务员职业生涯发展量表

题项	很不同意 1	不同意 2	不确定 3	同意 4	非常同意 5
ZY1. 我在本职工作中能够独当一面，是单位的骨干人员。					
ZY2. 我的工作成绩得到领导和同事的认可，或被单位委以重任。					
ZY3. 我因工作需要，发生过职位的升迁或被调动至重要岗位。					
ZY4. 我有获得晋升的希望与机会。					
ZY8. 我对自己工作所取得的成绩感到满意。					
ZY5. 我很容易就能在别的单位里找到类似的工作。					
ZY6. 凭我的能力和经验，我有很多工作机会可以选择。					
ZY7. 由于我的能力和经验，其他单位也会把我当作有价值的资源。					
ZY9. 我对本岗位工作所得到的薪酬与待遇感到满意。					
ZY10. 我对自己目前的工作岗位、职位感到满意。					
ZY11. 我对晋升的频率与晋升机会的公平性感到满意。					
ZY12. 我对单位内部同事之间的人际关系、工作氛围感到满意。					
ZY13. 单位能为我提供较多的培训、继续教育与进修的机会。					
ZY14. 我对我工作的稳定性感到满意。					
ZY15. 我在工作当中能学到很多知识，并能学以致用，发挥我的专长和才能。					
ZY16. 我在工作中能实践人生目标与理想。					

参考文献

- [1] Bem, S. L. The measurement of psychological androgyny[J]. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 1974, 42: 155~162.
- [2] Beere, C. A. & King, L. A. The sex-role Egalitarianism Scale: A measure of attitudes toward equality between the sexes. Sex Roles, 1984, 10:563-576.
- [3] Balkin J. Contributions of family to men's fear of success in college[J]. Psychological reports, 1986, 59(3): 1071-1074.
- [4] Cohen NE. Explorations in fear of success. Doctoral dissertation, Columbia University, 1975.
- [5] Easley, A. H. & Mladinic, A. Gender stereotypes and attitudes toward women and men, Personality and Social Psychology Bulletin, 1989, 15:543-558.
- [6] Fried-Buchalter S. Fear of success, fear of failure, and the imposter phenomenon among male and female marketing managers. Sex Roles, 1997, 37: 847-859
- [7] Good L R, Good K C. An objective measure of the motive to avoid success[J]. Psychological Reports, 1973, 33(3): 1009-1010.
- [8] Homer M S. Sex differences in achievement motivation and performance in competitive and non-competitive situations[D]. ProQuest Information&Learning, 1969.
- [9] Horney K. Cultural and neurosis[J]. American sociological review, 1936, 1: 221-230
- [10] Homer M S. Fail: Bright women. Psychology Today, 1969.
- [11] Ishiyama F I, Munson P A, Chabassol D J. Birth order and fear of SUCCESS among midadolescents[J]. Psychological reports, 1990, 66(1): 17-18.
- [12] Kazdin A E. Encyclopedia of Psychology. New York:Oxford University Press, 2000. 430 — 457.
- [13] Liat Kulik. Equality in the Division of Household Labor: A Comparative Study of Jewish Women and Arab Muslim Women in Israel The

Journal of Social Psychology, 2007, 147(4):423-440

[14] Le Petit Larousse; Paris, Larousse, 1995:189

[15] Levine A, Crumrine J. Women and the fear of success: A problem in replication. American Journal Of Sociology, 1975, 80: 964-974

[16] Marice Pappo. Fear of success the construction and validation of a measuring instrument[J]. Journal of Personality Assessment, 1983, 47(1): 36-41.

[17] Pappo M. Fear of Success: The construction and validation of a measuring instrument[J]. Journal of Personality Assessment, 1983, 47(1): 36-41.

[18] Ralph L. Piedmont; an interactional model of achievement motivation and fear of success[J]; Sex Roles, 1988, 19(7/8): 467-490

[19] Ris M D, Woods D J. Learned helplessness and 'fear of success' in college women[J]. Sex roles, 1983, 9(10): 1067-1072.

[20] Sullivan H S. The interpersonal theory of psychiatry[M]. New York; Norton, 1953.

[21] Willian J. Rothwell & Henry J. Sredl, Professional Human Resource Development Roles & Competencies, 2nd ed, Massachusetts, HRD, Press, 1992:8.

[22] Zuckerman M, Allison S N. An objective measure of fear of success: Construction and validation[J]. Journal of Personality Assessment, 1976, 40(4): 422-430.

[23] Zuckerman M, Wheeler L. To dispel fantasies about the fantasy—based measure of fear of success[J]. 1975, 82(6): 932-946.

[24] 江历明. 职业生涯管理[M]. 福建: 厦门大学出版社. 2012:35.

[25] (美) 劳埃德·拜厄斯, 莱斯利·鲁著; 李业昆等译: 《人力资源管理》[M], 北京: 人民邮电出版社, 2004:206.

[26] 马新建. 人力资源开发与管理[M]. 北京: 石油工业出版社, 2003.

[27] 孙柏瑛、祁光华. 《公共部门人力资源开发与管理》[M], 北京: 中国人民大学出版社, 2004:289.

[28] 吴国存. 企业职业管理与雇员发展[M]. 北京: 经济管理出版社. 1999:73.

[29] 吴贵明. 中国女性职业生涯发展研究[M]. 中国社会科学出版社, 2004.

-
- [30] 张春兴. 张氏心理学辞典[M]. 上海: 上海辞书出版社, 2002.
- [31] 张再生. 职业生涯开发与管理[M]. 天津: 南开大学出版社, 2003: 62.
- [32] 陈志霞、祝丽怜、陈颖. 组织性别偏见对女性职业发展的影响. 《工业工程与管理》[J], 2012(6), 17(3):136.
- [33] 陈俊、张积家. 中生成就动机与成功恐惧的研究[J]. 心理学. 2003, 26(1):107-110.
- [34] 陈旻、温金丰. 女性公务人员性别角色态度、成功恐惧及前程发展关系之研究——以高雄市政府为例. 中国行政评论(台湾)[J], 2002, 11(4): 93-126.
- [35] 迟新丽、易雯静、吴明霞、张大均. 中小学教师成功恐惧与工作家庭冲突关系研究[J]. 上海教育科研. 2009(8):37-39.
- [36] 高志强, 张腾霄. 成功恐惧问卷的编辑及应用[J]. 中国临床心理学杂志, 2011, 19(5):602-605.
- [37] 郭爱妹, 张雷. 西方性别角色态度研究述评[J]. 山东师大学报(社会科学版)2000, 5:73-76.
- [38] 龚翠萍、朱利娜、吴宏新. 大学生成就动机与成功恐惧感的相关研究[J]. 精神医学杂志, 2013, 26(6):461-463.
- [39] 洪明、范兆雄. 大学生自尊、自我妨碍、防御型悲观和成功恐惧的关系[J]. 中国心理卫生杂志. 2015, 29(3):230-235.
- [40] 刘安彦. 性别角色态度量表之编制与常模建立之研究[A]. 台北市教育部, 2001.
- [41] 王倩, 张丽欣. 国内外职业生涯发展研究述评[J]. 价值工程. 2010, 10:236-237.
- [42] 王雪梅, 章志敏. 台湾民众的性别角色态度及其同期群比较——基于华人家庭动态资料库的数据[J]. 福建江夏学院学报, 2014, 4(4):76-83
- [43] . 许学华. 大学生成功恐惧特点及影响因素研究[J]. 中国高等医学教育. 2010(4):49-50.
- [44] 俞海, 陈莉. 医学院校大学生性别角色态度与成就动机的关系研究[J]. 医学与社会. 2008, 21(7):49-50.
- [45] 余秀兰. 教育与社会性别角色建构[J]. 南京社会科学, 2013, 5: 131
- [46] 杨志林. 大学生成功恐惧与成就动机的关系研究[J]. 商. 2013(22):297.

-
- [47] 张雷、郭爱妹、侯杰泰. 中美大学生性别角色平等态度比较研究[J]. 心理科学, 2002, 25(2): 219-221.
- [48] 张积家、陈俊. 大学生的成就动机和成功恐惧研究[J]. 应用心理学, 2002, 8(2): 18-22.
- [49] 张艳萍, 陈旭, 唐玲. 成功恐惧的两种研究取向概述[J]. 黑龙江教育学院学报, 2009.03, 28(3): 74-75.
- [50] 曹佳. 性别角色类型与性别角色态度的相关研究[D]. 南京: 南京师范大学, 2008.
- [51] 陈雪. 大学生内隐性别角色态度的实验研究[D]. 上海: 复旦大学, 2012.
- [52] 郭蓓. 南京市公务员组织生涯管理研究[D]. 南京: 南京理工大学. 2007.
- [53] 华月娟. 逃避事业成就倾向之因素结构、性别差异及相关变项[D]. 台北: 国立台湾大学心理研究所, 1985.
- [54] 姜淑梅. 普通与重点师范大学学生的成就动机和成功恐惧研究[D]. 吉林: 东北师范大学, 2007.
- [55] 罗青兰. 企业女性管理者政治技能对职业成功的影响研究[D]. 吉林: 吉林大学, 2013.
- [56] 刘启珍. 霍妮的社会文化神经症理论及其现实意义[D]. 武汉: 华中师范大学. 2011.
- [57] 李雪念. 女性公务员职业生涯管理研究[D]. 重庆: 重庆大学. 2013.
- [58] 刘伟. 基于人口统计学的基层交通警察职业生涯发展实证研究——以S市公安局巡警支队为例[D]. 苏州: 苏州大学. 2014.
- [59] 骆敏. 广州市高校女大学生性别角色态度和参与体育关系的研究[D]. 广州: 广州体育学院. 2008.
- [60] 石晓勇. 大学生性别角色态度与成就动机关系的研究[D]. 苏州: 苏州大学, 2006.
- [61] 苏晓岑. 硕士研究生的成功恐惧及其与自尊的关系研究[D]. 福建: 福建师范大学, 2011.
- [62] 王涛. 自尊、性别认同和性别态度关系的内隐社会认知研究[D]. 苏州: 苏州大学, 2008.
- [63] 王芹. 大学生成功恐惧及其预测因素研究[D]. 天津: 天津师范大学, 2005
- [64] 许学华. 大学生成功恐惧的初步研究[D]. 重庆: 西南大学, 2007.

-
- [65] 袁立新, 杨钰銮. 父母性别平等态度与孩子性别平等态度、性别角色的关系[J]. 广东教育学院学报. 2007, 27(6):45-48.
- [66] 杨杏. 中国文理专业女大学生成功恐惧(FOS)水平研究. 中加大学教育合作项目一女大学生教育与发展(心理组)子课题研究报告, 1998.
- [67] 严锐. 中国银行湖南省分行 IT 员工职业生涯管理研究[D]. 湖南: 湖南大学. 2012.
- [68] 于文华. 大学生家庭功能、性别角色态度和成就恐惧的关系研究[D]. 河北: 河北师范大学, 2009.
- [69] 张世平. 女大学生性别角色态度与职业倾向的关系研究[D]. 河南: 河南大学, 2008.
- [70] 赵锦. 硕士研究生成功恐惧与成就动机、时间管理倾向的相关关系及干预研究[D]. 辽宁: 辽宁师范大学, 2014.
- [71] 赵玉东. 高中生性别角色态度与成就动机的关系[D]. 沈阳师范大学. 2008.
- [72] 周泽兴. 公务员职业价值观与职业生涯发展的相关性研究[D]. 广西: 广西民族大学, 2013.
- [73] 罗瑞玉. 性别角色态度量表之编制与常模建立之研究[EB/OL]. [2000-10-17]. <http://140.111.1.192/displ/research/2gender/index>
- [74] 中华人民共和国海关法[Z].

后记

光阴似剑，我在复旦大学两年多的 mpa 学习生活即将结束了，现在回想起 2013 年 9 月初入学时的激动心情，仍然记忆犹新。两年来，复旦大学浓厚的学习氛围，老师们渊博的学识，同学们求知、创新的热情深深感染着我，激励着我努力学习、不断充实自己。这篇毕业论文的完成过程，也是一个鞭策我学习新知识、将所学运用到实践中去的过程。在它的撰写过程中，我得到了很多人的帮助，在此对他们表示衷心感谢！

我要感谢我的导师朱春奎教授。他根据我的选题方向，帮我确定了最后的选题，使我的选题立意更加新颖、明确和具有现实意义；在他的悉心指导下，我的论文有了清晰的写作思路和科学合理的写作进度计划；在我写作遇到困难时，他的点拨总能使我茅塞顿开，使我再次看到前进的方向；在论文成稿时，他还亲自对我的论文格式进行了规范。可以说，朱教授的指点，是我完成论文的关键，他严谨的治学态度、深厚的学术功底、果断的行事风格都让我感到深深敬佩。

我还要感谢论文写作过程中给我提出宝贵的意见的几位老师，如陈周旺老师、唐贤兴老师和郑磊老师等等，他们都对我的论文提出过修改和写作建议。

我的同学们给予了我许多帮助，使我拥有了一份永生难忘的同窗情谊。在我的论文数据因电脑故障差点丢失时，是同学们帮我找回了文件；我身体不好时，同学们对我照顾有加；同学们还为我举办了两次生日会，使我的学习时光充满了家的温暖。感谢他们。

最后，我要感谢一直支持我学习的领导、同事们和我的家人，是他们的理解和支持，使我能安心学习，并最终完成这篇论文。

感谢所有帮助过我的人们！

二〇一五年十月于广东惠州

论文独创性声明

本论文是我个人在导师指导下进行的研究工作及取得的研究成果。论文中除了特别加以标注和致谢的地方外，不包含其他人或其它机构已经发表或撰写过的研究成果。其他同志对本研究的启发和所做的贡献均已在论文中作了明确的声明并表示了谢意。

作者签名： 洛磊 日期： 2015.12.6

论文使用授权声明

本人完全了解复旦大学有关保留、使用学位论文的规定，即：学校有权保留送交论文的复印件，允许论文被查阅和借阅；学校可以公布论文的全部或部分内容，可以采用影印、缩印或其它复制手段保存论文。保密的论文在解密后遵守此规定。

作者签名： 洛磊 导师签名： 朱春龙 日期： 2015.12.7