

·学术动态·

# 计划行为理论在求职领域的应用与评价 (综述)\*

刘泽文 宋照礼 刘华山 田宝

**【摘要】** 计划行为理论是社会行为研究中最有影响力的理论模型之一。在求职行为研究领域, 计划行为理论的预测力在西方国家的一些研究中得到了验证, 但仍存在着改进的余地。针对主体规范与行为意向之间较弱的关系, 有研究者建议, 在原有预测变量的基础上增加示范性规范, 可以显著提高模型的预测力; 文化价值观也值得给予更多的重视; 感知到的行为控制力的概念有完善的必要; 将执行意向作为目标意向与行为的中介变量可以提高意向对行为的方差解释率。这些探索为求职行为的研究带来若干启示。

**【关键词】** 职业心理; 求职行为; 计划行为理论。

中图分类号: B848.4 文献标识码: A 文章编号: 1000 - 6729 (2006) 02 - 0118 - 03

社会心理学家普遍认为, 人的大部分社会行为受目标驱动。人们基于某种信念产生行为意向, 进而实施某种行为并坚持这种行为直至目标实现。然而, 并非所有的行为意向最终都能转化成行为, 计划行为理论 (the theory of planned behavior, TPB) 是解释目标或计划如何指导行为, 并指出哪些因素促使人们改变最初的意向或阻碍他们付诸于行动的理论。

## 1 计划行为理论简介

计划行为理论认为, 行为的产生直接取决于行为意向 (Behavioral intention)。行为意向表明一个人执行某种特定行为的动机, 反映出一个人愿意付出多大努力、花费多少时间去执行某种行为。

行为意向的强弱受社会因素与个体因素影响。社会因素指个体感知到的身边重要的人对他执行或不执行某种行为所承受的压力, 即主体规范 (Subjective norms)。主体规范的形成取决于规范性的信念 (Normative beliefs)。这种规范性的信念有两层含义: 一是个体感知到的这些重要的人对他执行某种行为的期望程度, 如“对我重要的人 (如亲友) 认为我应该努力去找工作”; 二是个体对这些观点的遵从程度, 如“我通常按照对我重要的人的期望行事”。

个体因素包括两种。首先, 一个人对执行某种行为的积极或消极评价 (即态度) 对意向的形成有重要影响。如个

体会认为, “对我来说, 找工作的行为是明智的或不明智的”。决定态度的信念是执行某种行为的结果, 如“出去找工作可能会耽误我考研”, 以及个体对这些结果的评价, 如“为了找工作而耽误考研是值得的或不值得的”, 这种信念针对的是行为结果, 所以称之为行为信念 (Behavioral beliefs)。

个体因素中的另外一种指的是, 个体感知到的执行某种行为的控制能力同样影响意向的形成, 这是一种感知到的行为控制力 (Perceived behavioral control)。如“出去找工作是我能够做到的或是我无法做到的”。决定控制力的信念指的是促进或阻碍执行某种行为的因素, 如“求职需要有良好的沟通能力”, 以及这些因素的影响力, 如“良好的沟通能力会提高求职的可能性”, 这一信念与控制力有关, 所以称为控制信念 (Control beliefs)。

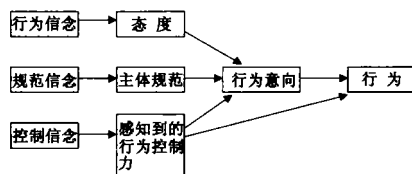


图 1 计划行为理论概念图<sup>[1]</sup>

根据计划行为理论, 个体的态度、主体规范越积极、感知到的行为控制力越强, 则执行某种行为的意向越强, 而这种意向越强, 则越可能最终执行某种行为<sup>[2]</sup>。

## 2 TPB在求职行为研究中的应用

求职的目的是为了就业, 求职是一种针对就业的有计划的行为, 因此, 可以用计划行为理论解释整个求职过程。TPB为描述求职行为提供了一个良好的理论框架。Vinokur和Caplan<sup>[3]</sup>对297名失业者进行追踪研究, 结果表明, 求职意向是求职行为的最强预测因素。求职态度与主体规范是求职意向的决定因素, 方差解释率达69%。密执安大学曾发起一次名为“JOBS”的调查研究, Van Ryn和Vinokur<sup>[4]</sup>使用结构方程分析的方法揭示求职行为、求职意向、自我效能等变量在三个时间点上的关系和变化 (二测时间在一测后一个月、三测时间在一测后四个月)。结果表明, 求职意向是求职行为的最强预测变量, 自我效能、求职态度和主体规范对求职意向有显著的预测作用; 自我效能在一测和二测中对求职行为有直接影响, 但在三测中对求职行为的预测作用并不显著。

Van Hoof等<sup>[5]</sup>在荷兰有关求职行为的研究结果表明, 少数民族群体的主体规范对求职意向的预测力大于求职态度对求职意向的预测, 而荷兰本地人群体则呈相反趋势。他还发现, 家庭责任感是求职态度、主体规范与求职行为之间的调节变量, 家庭责任感越强, 求职态度对求职行为的预测力越弱, 主体规范显示的预测力越强。

TPB在西方国家特别是在美国得到了广泛的应用。在中国, 只有为数很少

\* 基金项目: 教育部重大课题“教社政司函 (2004) 256号”

中国科学院心理研究所, 北京 100101  
首都师范大学教育科学学院, 北京 100037

新加坡国立大学组织管理系, 新加坡 117592

华中师范大学心理系, 武汉 430079

的几个研究, 这些研究有一个共同点, 就是比较求职态度与主体规范对行为意向的预测力。Hofstede 将中国归为一个集体主义国家, 这种文化下的中国人倾向于遵从社会规范和责任, 而往往将个人兴趣、态度或个人需要摆在次要位置<sup>[6]</sup>。因此, 这些有关 TPB 的跨文化比较研究认为, 中国人的态度对行为意向的解释力要低于主体规范对行为意向的解释力, 而美国人则正相反。这种假设在一个比较快餐行为的研究结果中得到了验证<sup>[7]</sup>, 在一项比较美国和韩国学生的消费行为的研究中也发现了相同的现象<sup>[8]</sup>。Wanberg<sup>[9]</sup>最近主持了一项研究, 她针对每个被试前后共进行了十个时间点的跟踪研究, 集中检验 TPB 中的求职态度、主体规范、求职自我效能、求职意向和求职行为之间的关系以及随时间变化的趋势。在为期四个月的调查中, 他们发现求职态度、求职自我效能呈现下降趋势, 而求职行为强度则呈现出 U 形变化。求职意向和主体规范没有显著变化, 通过多层线形模型的分析方法, 还发现求职意向与求职频率显著相关, 求职意向是主体规范、求职自我效能和求职行为强度之间的中介变量。

在 TPB 与行为 - 状态定向理论的框架下, 宋照礼等<sup>[10]</sup>对北京市西城区的 366 名失业 (下岗) 人员进行了 8 个月的追踪研究。结果表明: 求职态度、主体规范对求职意向, 求职意向对求职行为均有显著预测作用, 但求职自我效能无论对求职意向还是求职行为均无显著预测作用; 行为 - 状态定向对求职态度与求职意向、以及求职意向与求职行为之间的关系有调节作用。

总体上, 这些研究结果发现, 在美国进行的研究中, 主体规范与求职意向之间显示出很强的关系, 而 Van Hooft 在荷兰进行的大多数研究结果却显示二者关系很弱, 只有少数民族的样本中显示出很强的关系。所有的研究都发现, 自我效能与求职意向之间的关系很弱或不显著, 而求职意向与求职行为之间则有很强的相关, 另外, 自我效能与求职行为之间的关系很弱或不显著。

### 3 完善 TPB 的种种探索

TPB 曾被应用于多种行为的预测。

Am itage 和 Conner<sup>[11]</sup>的元分析报告证明了计划行为理论的预测力。具体是, 意向对行为的方差解释率在 19% ~ 38% 之间, 态度和主体规范可以解释意向的 33% ~ 50%, 感知到的行为控制力将对意向的解释率又提高了 5% ~ 12%, 并在意向的解释率基础上, 对行为的解释率提高了 2% ~ 12%。尽管这些结果可以说明 TPB 的应用价值, 但意向和行为还有相当一部分的方差没有得到解释, 除了研究方法的原因导致部分方差无法解释以外, 尚需考虑在模型中增加新的变量以提高整个模型的预测能力。

3.1 完善主体规范的概念 Am itage 和 Conner 的元分析结果显示, 主体规范与意向之间的关系比态度 - 意向关系和感知到的行为控制力 - 意向之间的关系弱。对于这种结果的解释, 有人认为意向主要受到个人因素的影响 (如态度和感知到的行为控制力)<sup>[12]</sup>, 但也有证据表明, 主体规范的概念范围狭窄才是造成与意向关系较弱的真正原因<sup>[13]</sup>。影响意向形成的社会因素实际上包含了两种规范, 一是指令性规范 (Injunctive norms), 指的是对个体重要的人认为个体应该执行某种行为, 二是示范性规范 (Descriptive norms), 指的是对个体重要的人自己就是这样做的, 这两种规范之间有着明确的概念差异。Rivis 和 Sheeran 认为, TPB 中的主体规范实际上是一种指令性规范, 因为它反映的是个体感知到的社会压力, 即个体实施某种行为, 可能将从对个体重要的人们那里得到的认可或反对<sup>[14]</sup>。而示范性规范指的是个体感知到的这些重要的人们自己在某件事上的态度和行为, 这种示范性的行为同样可以为个体决策提供参考。比如个体会认为, “如果每个人都这么做, 那么这件事就一定可做”。

Rivis 和 Sheeran 关于示范性规范的元分析结果表明, 示范性规范与意向之间的相关  $r = 0.44$ , 在控制态度、主体规范 (指令性规范) 和自我效能之后的回归分析结果表明, 将示范性规范纳入回归方程可以增加 5% 的意向的方差解释率, 而且示范性规范的预测作用仅次于态度, 强于指令性规范和自我效能。因此, 有必要将 TPB 中主体规范的概念

范围扩大, 以增强模型对行为的预测力。

3.2 感知到的行为控制力与自我效能的差异 计划行为理论中, 感知到的行为控制力 (对执行某种行为的控制程度的估计) 是一个重要的变量, 这一概念有两层含义: 一是感知到的控制能力 (人们是否相信他们有执行某种行为的控制能力); 二是感知到的困难程度 (执行某种行为是困难的还是简单的)。Ajzen<sup>[15]</sup>认为, 感知到的行为控制力类似于自我效能, 他甚至认为这两个概念是可以互换的。从文献上看, 行为研究领域的大多数研究者们对他的这个说法都表示赞同, 均以自我效能作为感知到的行为控制力的测量指标。然而, Terry 和 O'Leary<sup>[16]</sup>认为, 感知到的行为控制力与自我效能在理论上属于不同的概念结构, 感知到的行为控制力反映的是个体对外在资源的控制, 而自我效能则是内在的自信程度, 应该将这两个概念区别开来并分别测量。他们进一步认为, 感知到的行为控制力对行为有直接和间接两种效应, 而自我效能对行为只有通过意向的间接效应, 而没有针对行为的直接效应。他们在对 57 个大学生健身行为的研究中, 将感知到的行为控制力与自我效能同时纳入模型后发现, 感知到的行为控制力与行为相关, 与意向没有相关; 而自我效能仅与意向相关, 与行为没有相关。Am itage 和 Conner 的元分析报告发现, 感知到的行为控制力与自我效能对行为有同等程度的方差解释力, 他们对意向和行为都有预测作用。Ajzen<sup>[17]</sup>认为, 感知到的行为控制力与自我效能没有内外特质之分, 它们都有内在和外在的成分。他呼吁未来的研究能够对感知到的行为控制力进行更为精确的测量, 并验证该因素对意向或行为的预测作用。

### 3.3 意向与行为之间的中介变量

Sutton<sup>[18]</sup>的元分析研究表明, 态度、主体规范、感知到的行为控制力对行为意向的解释率达到 40 - 50%, 而针对行为的预测力则要低很多, 意向或意向与感知到的行为控制力对行为的解释率在 19 - 38% 之间。TPB 对行为的这种较低的预测力导致了許多批评, 批评者

认为意向与行为之间的关系还有待于完善,即意向与行为之间的转换或许还有其他重要的变量<sup>[19]</sup>。

Gollwitzer<sup>[20]</sup>认为,行为发生之前有两个阶段,一是运筹阶段,个体会思考自己的行为目标,此时形成的意向称之为目标意向(Goal intention);二是执行阶段,个体将根据形成的目标意向决定何时、何地、怎样执行计划,即执行意向(Implementation intention)。执行意向是目标意向与行为之间的中介变量。有研究证实了这一假设<sup>[21]</sup>。

#### 4 TPB在求职研究中的发展方向

综上所述各种完善TPB的尝试,基本上是针对整个模型的某个局部进行的,至今尚没有任何研究将这些改进加以整合。所以,有必要在将来的研究中将各种改进综合起来,以考察这些改进手段的有效性。包括1、完善主体规范的概念,将示范性规范纳入主体规范的测量当中。2、感知到的行为控制力和自我效能反映的都是个体控制能力的自信程度,没有必要划分成两个变量,将来的研究应该将这两个概念综合成为一个变量,需要改进的是该变量的测量方法,既要考虑个体内在的自信程度,又需兼顾个体对外在各种资源的控制能力。3、将行为意向划分为两个阶段(目标意向和执行意向)的做法取得了一定程度的研究支持,但关于该假设的验证性研究较少,需要在未来的研究中进一步取得实证支持。

有关TPB的研究对我国职业心理学的发展具有指导意义。同时,TPB虽然可以比较有效地预测行为,但仍有进一步完善的必要。在中国这种集体主义文化背景下,TPB对求职行为的预测将呈现何种趋势,各种完善TPB的尝试能否在我国求职者的求职行为中得到验证,是今后从事求职行为研究的主要方向。

#### 参考文献

- 1 Ajzen I. From intentions to actions: A TPB. In: Kuhl J, Beckmann J. Eds. Action control: From cognition to behavior. Berlin: Springer, 1985. 11 - 39.
- 2 Amityge CJ, Christian J. From attitudes to behavior: basic and applied research on the theory of planned behavior. *Current Psychology: Developmental, Learning, Personality, Social*, Fall 2003, 22 (3): 187 - 195.
- 3 Vinokur A, Caplan RD. Attitudes and social support: Determinants of job-seeking behavior and well-being among the unemployed. *J Appl Soc Psychol*, 1987, 17 (12): 1007 - 1024.
- 4 Van Ryn M, Vinokur AD. How did it work? An examination of the mechanisms through which an intervention for the unemployed promoted job-search behavior. *Am J Commun Psychol*, 1992, 20 (5): 577 - 597.
- 5 Van Hooft EA. Job seeking as planned behavior. In: Search of group differences. Amsterdam: Kurt Lewin Institute, 2004. 5 - 27.
- 6 Chan R, Lau L. Explaining green purchasing behavior: A cross-cultural study on American and Chinese consumers. *J Int Consumer Marketing*, 2001, 14 (3): 9 - 40.
- 7 Bagozzi R, Wong N, Abe S, et al. Cultural and situational contingencies and the theory of reasoned action: Application to fast food restaurant consumption. *J Consumer Psychol*, 2000, 9 (2): 97 - 106.
- 8 Lee C, Green R. Cross-cultural examination of the Fishbein behavioral intentions model. *J Int Business Stud*, 1990, 22 (6): 289 - 305.
- 9 Wanberg CR, Glomb T, Song Z, et al. Job search persistence during unemployment: A ten wave longitudinal study. *J Appl Psychol*. in press.
- 10 Song Zhaoli. Action-State Orientation and the Theory of Planned Behavior: A Study of Job Search in China. University of Minnesota, Twin Cities. Unpublished doctoral dissertation, 2004.
- 11 Amityge CJ, Conner M. Efficacy of the theory of planned behaviour: A meta-analytic review. *Br J Soc Psychol*, 2001, 40 (4): 471 - 499.
- 12 Ajzen I. The theory of planned behavior. *Organ Behav Hum Decis Process*, 1991, 50 (6): 179 - 211.
- 13 Sheeran P, Orbell S. Augmenting the theory of planned behavior: Roles for anticipated regret and descriptive norms. *J Appl Soc Psychol*, 1999, 23 (2): 2107 - 2142.
- 14 Rivas A, Sheeran P. Descriptive norms as an additional predictor in the theory of planned behavior: A meta-analysis. *Current Psychology: research and reviews*, 2003, 22 (3): 218 - 233.
- 15 Ajzen I, Madden TJ. Prediction of goal-directed behavior: Attitudes, intentions and perceived behavioral control. *J Exp Soc Psychol*, 1986, 22 (6): 453 - 474.
- 16 Terry DJ, O'Leary JE. The theory of planned behaviour: the effects of perceived behavioural control and self-efficacy. *Br J Soc Psychol / Br Psychol Soc*, 1995, 34 (2): 199 - 220.
- 17 Ajzen I. Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control and the TPB. *J Appl Soc Psychol*, 2002, 32 (5): 665 - 683.
- 18 Sutton S. Predicting and explaining intentions and behavior: How well are we doing? *J Appl Soc Psychol*, 1998, 28 (6): 1317 - 1338.
- 19 Bagozzi RP. The self-regulation of attitudes, intentions, and behavior. *Soc Psychol Q*, 1992, 55 (1): 178 - 204.
- 20 Gollwitzer PM. Implementation intentions, strong effects of simple plans. *American Psychologist*, 1995, 54 (9): 493 - 503.
- 21 Van Hooft EAJ, Bom M, taris TW, et al. Bridging the gap between intentions and behavior: Implementation intentions, action control, and procrastination. *Journal of Vocational Behavior*, 2005, 66 (1): 238 - 256.

责任编辑:石川

05 - 05 - 24收稿, 05 - 07 - 25修回