

失业人员求职行为的影响因素及作用机制*

——基于沈阳市的一项研究

张淑华^{1,2} 郑久华¹ 时勘²

(¹沈阳师范大学管理学院, 沈阳 110043) (²中国科学院心理研究所, 北京 100101)

摘要 对失业人员求职行为影响因素的研究是开展失业人员求职培训的重要依据。本研究对 272 名失业人员的求职行为的影响因素及作用机制进行了研究。多元回归分析的结果表明, (1) 环境变量对求职行为没有显著的预测作用, 而经济压力和知觉到的就业机会对求职意向有显著的预测作用。(2) 求职自我效能感和就业承诺对求职行为起到了显著的预测作用。求职自我效能感和就业承诺越高, 求职行为的频率越高。(3) 求职意向对求职行为有显著的正向预测作用。(4) 求职意向在求职自我效能感、就业承诺对求职行为的作用过程中中介作用显著; 在知觉到的就业机会、经济压力和社会支持对求职行为的作用过程中中介作用不显著。

关键词 失业人员, 求职行为, 求职意向, 环境因素, 个体因素。

分类号 B849: C91

1 问题提出

求职行为是失业者旨在受薪就业 (paid employment) 或自雇就业 (self employment) 的行为 (LO, 1983: 401)。对于求职行为影响因素及心理机制的探索是揭示失业人员再就业心理规律的核心内容, 也是开展再就业辅导工程的重要依据。

有关失业人员求职行为心理机制的探索可追溯到上世纪 30 年代英国心理学家 Jahoda 进行的失业对个体、家庭和社区影响的研究。在此之后国外专家对失业人员的求职行为进行了深入的研究, 也形成了不同的求职理论模型, 在众多的求职行为预测模型中最有说服力的理论首屈 A jzen 的计划行为理论 (Theory of planned behavior, TPB)。这一理论被用于解释目标和机会是怎样引导行为的, 是什么因素导致人们改变他们的意图或者阻止他们意图行为的实现^[1,2]。它认为, 大多数的社会行为都是有目的性的^[1], 求职行为就是能够解释的就业目标所驱使的计划行为, 即直接决定求职行为的因素是求职意向。然而, 并不是所有的意图都能转化为行为, 有一些被放弃了, 有一些改变了。因为求职意向还要受到失业人员对周围事物的判断和自身的感受如求

职自我效能感等其它因素的影响。

国外学者对于求职行为的作用机制进行了广泛的研究。Vinokur 和 Caplan 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^[3]。Caska (1998) 也证实了该理论的有效性, 特别是对于失业人群, TPB 理论能够很好地预测求职行为^[4]。国外很多有关失业人员求职行为预测因素的研究结果表明: 环境变量和个体变量对求职行为都有较强的预测作用, 求职意向对求职行为有直接的预测作用。Kanfer 等人 (2001) 的元分析表明: 自尊 ($r = 0.25$; $k = 22$)、求职自我效能感 ($r = 0.27$; $k = 28$)、就业承诺 ($r = 0.29$; $k = 16$)、察觉到的财政需要 ($r = 0.21$; $k = 14$) 和察觉到的社会支持 ($r = 0.24$; $k = 15$) 等心理变量与求职行为有显著的相关^[5]。这些结果都表明, 在西方的环境下, 个体变量对失业人员的求职行为是起到预测作用的。

国内对失业人员进行的系统实证研究较为少见, 对于预测因素对求职行为的作用机制的研究就更少。时勘等 (2001) 在中国做过的研究中把求职行为和心理健康的预测因素分为环境因素 (求职支持、主观标准和经济压力) 和个人因素 (就业价值观、求职自我效能感、动机控制和情绪控制)。研究

收稿日期: 2006-09-26

* 国家自然科学基金项目资助 (项目资助号: 70571080) 和辽宁省教育厅 A 类科研课题的资助 (项目资助号: 2004G141)。

通讯作者: 张淑华, E-mail: zhangshuhua2000@sina.com.

发现,下岗职工的认知归因、情绪控制、求职自我效能感和求职应对技能等心理行为因素是制约其能否再就业的关键要素^[6],但是作用机制如何并未提及。

为了探索求职行为预测模型在中国的适用性,我们对沈阳的29名失业人员的失业压力和应对方式进行了访谈。结果表明,中国失业人员面对失业压力可能采取三种应对方式:问题应对、情绪应对和无为应对。问题应对主要指向再就业所采取的求职行为。访谈中发现,直接指向求职行为的预测因素有求职自我效能感、经济压力等因素,如在访谈中失业人员(在国企工作了10多年)说“人家要找的人不是年轻的就是有技术的,还要有学历。像我这样的又不年轻又没有技术根本就不行。我这样的肯定找不到工作!”“以前真是不愁吃不愁穿的,现在你去干,挣得钱才有吃的,挣不到吃什么?”“我们俩都下岗了,没有经济来源了,这日子可怎么过啊,整天这个愁啊”。

那么,国外研究理论是否在我国也同样适用呢?这些预测变量是如何对求职行为发生作用的呢?结合国内外文献和访谈资料,本研究以计划行为理论为基础,结合我们的访谈结果,把对求职行为的预测因素分为两类:环境因素和个体因素。环境因素主要包括社会支持(来自于配偶或其他的家庭成员的支持)和经济压力(知觉到的经济困难);个体因素主要包括求职自我效能感(个体对自己完成求职行为活动的能力的信心)、就业承诺(个人对工作重要性或中心性的一种态度)、知觉到的就业机会(对就业机会的感知)。来着重探讨中国文化背景下,东北老工业地区失业人员求职行为的影响因素及其作用机制。具体而言,即探索失业人员的求职意向在环境因素、个体因素与求职行为之间的中介作用;探讨求职意向对求职行为是否直接的预测作用。从而丰富心理学理论,为有针对性的对失业人员辅导提供现实依据。

2 研究方法

2.1 被试及程序

样本来自沈阳市大东区随机选取的三个社区,每个社区选择100名被试,选取被试的标准是:失业一个月以上,退休年龄前1年以上,有劳动能力,属于失业的人员。

调查工作由每个社区的管理干部将本社区内的失业人员召集到一起,在相对集中的时间内完成,被

试填完问卷后当场收回。共发放300份问卷,在所有问卷收集结束后进行废卷处理工作,最后得到有效问卷272份进行统计分析。被试的分布情况如表1所示。

表1 被试基本信息一览表

变量	类别	人数	百分数(%)
性别	男	105	38.6
	女	163	59.9
	未填	4	1.5
文化程度	小学	2	0.7
	初中	138	50.7
	高中	77	28.3
	大专	49	18
	大本及以上	4	1.5
	未填	2	0.7
年龄	35以下	56	20.6
	36~45	95	34.9
	46以上	118	43.4
	未填	3	1.1

2.2 工具

2.2.1 经济压力问卷 采用 Vinokur和 Caplan于1987年编制的由3个题目组成的问卷^[3],其内部一致性很高^[7,8]。问卷采用从1(没有困难)到5(很大困难)的5点计分,最后合计总分,分数越高表明有越大的经济压力。在本研究中此量表的Cronbach系数为0.87,具有良好的信度。

2.2.2 社会支持问卷 采用肖水源于1986年设计的由10个题目组成的《社会支持评定量表》90年修订版。此问卷包括三个维度:客观支持(3条)、主观支持(4条)和社会支持的利用度(3条)。在本研究中此量表的Cronbach系数为0.64,具有良好的信度。

2.2.3 求职自我效能感问卷 采用密歇根大学社会研究所开发的量表^[9]中国修订版。此量表由6个项目组成,采用从1(没有把握)到5(很大把握)的5点计分的方式。在此研究中该量表的Cronbach系数为0.92,具有良好的信度。

2.2.4 就业承诺问卷 采用 Rowley和 Feather(1987)编制的8个项目量表^[10]的中国版。西方被试的检验结果显示此量表有很好的内部一致性系数^[8]。此量表要求被试回答他们想要被雇佣的程度,采用5点计分。在此研究中的Cronbach系数为0.89,具有良好的信度。

2.2.5 求职意向问卷 采用 Vinokur和 Caplan于

1987年编制的问卷^[3]。问卷包括 2 道题: (1)下个月您准备花多大力气去找工作? (2)下个月您有多大可能花很大力气去找工作? 量表的第一个题计分从 1(不花力气)到 5(很大力气),而第二个问题是从 1(没有可能)到 5(很大可能)。van Ryn和 Vinokur(1992)测得的量表 Cronbach 系数为 0.80^[9],在此研究中的 Cronbach 系数为 0.84,具有良好的信度。

2.2.6 求职行为问卷 本量表采用 Blau(1994)的求职强度量表(JSD)^[11]在中国修订版。由 12 个项目组成。此量表直接测量了具体求职行为的频率, JSD是测量求职行为应用最广泛的量表,在此研究中的 Cronbach 系数为 0.90,具有良好的信度。此量表要求被试回答在过去的两周里他们求职的频率,采用从 1(没有)到 5(非常频繁)的 5 点计分方式。如果他们回答已经就业了,他们要求回答在获得现

在的工作之前的两周里求职的强度水平,之后计算总分,得分越高表明求职强度越高。

2.2.7 知觉到的就业机会问卷 采用自编问卷,共 3 道题。要求被试回答他们对社会上提供的就业机会多少的感知,采用 5 点计分。此量表的 Cronbach 系数为 0.60。

2.3 统计方法

本研究采用文献法、问卷调查法。对正式问卷收集上来的数据用 SPSS 11.5 统计软件包进行多元回归分析统计。

3 研究结果及分析

3.1 描述性统计分析结果

影响求职行为的环境变量和个人变量与求职行为之间的描述统计结果见表 2。

表 2 各变量之间的相关分析

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6
1 求职行为	24.30	10.06						
2 求职自我效能感	17.60	7.97	0.71**					
3 就业承诺	28.67	7.14	0.29**	0.29**				
4 求职意向	6.52	2.09	0.31**	0.28**	0.29**			
5 经济压力	9.53	3.09	0.06	0.05	0.17**	0.36**		
6 知觉到的就业机会	8.98	2.51	0.19**	0.30**	0.31**	0.28**	0.06	
7 社会支持	37.75	10.04	0.18*	0.26**	0.07	0.03	-0.12	0.07

注: ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$

结果显示:各变量之间存在显著的相关,说明有必要对各个变量之间进一步的分析。

3.2 求职行为的影响因素研究

表 3 环境因素和个体因素对求职行为回归分析表

变量	t	R ²	F
1 求职自我效能感	0.70 15.11***	0.52	42.60***
2 就业承诺	0.09 2.03*		
3 经济压力	0.03 0.59		
4 知觉到的就业机会	-0.05 -1.03		
5 社会支持	0.01 -0.12		

注: ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$

表 3 结果显示:经济压力、知觉到的就业机会和社会支持的三个维度对求职行为的预测作用不显著,表明这些变量对求职行为没有直接的预测作用,不用检验求职意向在这些变量和求职行为之间的中介作用。那么下一步的检验中只对个体变量中的求职自我效能感和就业承诺进行检验。

3.3 求职行为影响因素的作用机制研究

本研究根据 TPB 理论,探讨求职意向在求职行为及其影响因素之间的中介作用。为了检验求职意向是否在预测变量和求职行为间起中介变量作用,本研究采用温忠麟等提出的中介效应检验程序来分析它们之间的关系。温忠麟等认为可以采用如下的方式对中介效果进行检验: (1)检验自变量对因变量的标准回归系数,如果显著,继续下面的步骤,否则停止分析; (2)检验自变量对中介变量的标准回归系数和中介变量对因变量的标准回归系数,如果都显著,意味着自变量对因变量的影响至少有一部分是通过了中介变量实现的,如果至少有一个不显著,还不能下结论,要对他们进行 Sobel 检验。 (3)做完全中介检验,即同时检验自变量和中介变量对因变量的标准回归系数,如果标准回归系数不显著,说明是完全中介过程,即自变量对因变量的影响都是通过中介变量实现的;如果显著,说明只是部分中

介过程,即自变量对因变量的影响只有一部分是通过中介变量实现的。(4)做 Sobel 检验,如果显著,意味着中介变量的中介效应显著,否则中介效应不显著。因此,求职意向对环境预测变量、个体预测变量和求职行为之间的中介效果,可以通过如下方式来检验:首先,做求职自我效能感和就业承诺对求职行为的回归分析,如果分析结果显著则继续下面的步骤,否则停止分析;其次,求职自我效能感和就业承诺对求职意向进行回归分析和求职意向对求职行

为进行回归分析,如果标准回归系数显著,意味着这两个变量对求职行为的影响至少有一部分是通过了求职意向实现的,如果不显著,对它们进行 Sobel 检验。再次进行完全中介检验,即同时检验求职自我效能感、就业承诺和求职意向对求职行为的多元回归分析,如果自变量标准回归系数不显著,说明是完全中介过程,在 Sobel 检验中,如果自变量显著意味着求职意向的中介作用显著,如果不显著则求职意向的中介效果不显著^[12,13]。

表 4 求职行为影响因素的作用机制分析

	第二步:求职意向		第二步:求职行为		第三步:求职行为	
		<i>t</i>		<i>t</i>		<i>t</i>
1 求职自我效能感	0.28	4.84***			0.67	15.14***
求职意向			0.12	2.73**	0.12	2.58*
R ²		0.08		0.51		0.51
F		23.48***		142.58***		140.19***
2 就业承诺	0.29	4.93***			0.22	3.62***
求职意向			0.12	2.73**	0.24	4.11***
R ²		0.08		0.51		0.14
F		24.30***		142.58***		21.04***

注:*** $p < 0.01$; ** $p < 0.05$

由于在求职行为的影响因素研究中我们已经分析了中介检验的第一步,所以此部分从第二步开始检验,见表 4。求职自我效能感和就业承诺对求职意向的作用都显著。求职意向对求职行为的作用也显著。

从第三步的回归分析中可以看到:求职自我效能感和就业承诺对求职行为有显著的预测作用。结果表明,求职意向在求职自我效能感、就业承诺对求职行为的作用过程中中介作用显著。

中介效应分别为:求职自我效能感 $0.711 - 0.674 = 0.037$,占总效应的 5%左右;就业承诺为 $0.286 - 0.215 = 0.071$,占总效应的 24.8%左右。

3.4 求职意向的间接作用分析

表 5 求职意向的间接作用分析

变量		<i>t</i>	R ²	F
经济压力	0.35	6.28***	0.20	21.62***
知觉到的就业机会	0.25	4.55***		
社会支持	0.05	0.86		

注:*** $p < 0.01$; ** $p < 0.05$

从表 5 结果中可以看到知觉到的就业机会和经济压力虽然对求职行为预测作用不显著,但是对求职行为的最重要预测变量——求职意向——是有预

测作用的。

从以上的分析中可以得出结论:求职意向只在求职自我效能感和就业承诺对求职行为之间起到中介作用。在本研究中经济压力、知觉到的就业机会、社会支持对求职行为的预测作用没有达到显著水平。

4 讨论

4.1 环境因素和个体因素对失业人员求职行为的直接作用

(1)经济压力和知觉到的就业机会对求职意向有显著的预测作用,对求职行为预测作用不显著

失业最明显的消极作用就是经济收入的被剥夺。经济收入的被剥夺被作为可预见的生活困难而引起知觉到的经济困难,这些困难来自于现在的收入和与房租、食物和医疗等相联系的经济问题^[8]。对于大部分的失业工人来说,经济压力普遍很大,这是促使失业人员求职意向强烈的最显著因素。没有生活来源是失业职工面临的最大问题,在这种压力下,每个失业者都想尽快的找到工作缓解这种压力,但并不是有意向就能付出行动。很多的下岗失业人员在国企中已经工作了十几年甚至几十年,他们从来都没有考虑过找工作这个问题。而现在突然面对

下岗,很多人虽然想找,但他们不知道如何去找工作,也没有信心踏入职场,或者认为到人才市场上去找求职是一件非常丢脸的事情。即使他们走入了求职的路途,在寻找的过程中大部分人会把原有的工作和现在的工作相对比,在衡量自己能力的过程中总认为自己不行,社会上提供的职位不适合,感觉适合自己的机会很少,如果在求职的过程中遭受到拒绝就更加剧了这种想法而放弃找工作。这可以解释 Kinicki, Prussia和 Mckee - Ryan (2000)等人提出的“经济压力会使失业期延长”这一结论的原因^[19]。

而现阶段失业人员知觉到的就业机会很少。随着经济体制、经济结构和技术结构的快速变动,从劳动力资源存量中转移出来的劳动力供给加大。同时,在需求方面,经济技术结构的推进使经济增长对就业的吸纳能力不断下降,因而形成了就业岗位与就业需求不平衡,失业人数呈逐年增加态势。另外下岗失业人员现在的年龄(40~50岁)正处在尴尬的阶段,而大部分工作以35岁为界限导致下岗失业人员就业机会明显减少。尽管失业人员苦苦寻觅就业的机会,但还是不能有所获。

(2) 社会支持的三个维度对求职行为和求职意向的预测作用不显著

在很多时候,人们也会借助于市场以外的渠道来追求自己的目标。社会支持理论(social support theory)的内在假设之一是危机中由他人处获得的支持信息有利于个人提高应变能力(Rife, 1994)。失业与社会支持之间存在推拉(push-pull)现象,其中拉力即社会支持会帮助失业者较好地应对失业问题,促进其在社会环境中的新平衡^[8]。无疑,社会支持对于失业者来说是一个重要的资源^[20]。对于中国人来说,主要的社会支持包括家庭、亲戚、单位等方面的支持,支持的方式主要是情感上的安慰和关心,烦恼的述说等。对于失业人员来说,虽然社会支持和求职支持^[9]对再就业和求职的强度有预测作用,人际关系网络所提供的信息以及实质性帮助往往有助于自己更快地适应现在的状态,但是从结果中看到中国人得到实质性的帮助很少,部分原因是中国人持有面子文化,他们很在意周围人对自己的看法,不愿意去求别人帮忙。在我们对失业人员的访谈过程中,当问到他们的社会支持方面的状况时,有人回答:“别人也挺忙的,不好意思去打扰他们”。也有被试所结识的社会关系不能够提供实质性的帮助,如有的失业者说:“帮什么啊,他们自己也挺困难了,不用我们帮就不错了!自己顾自己

吧。当然解释的原因可能有很多种,对于这方面的原因探讨有待以后进一步的研究。

4.2 求职意向在失业人员求职行为的影响因素与求职行为之间的中介作用

从结果中我们注意到,求职意向的中介作用得到了部分的支持。只有求职自我效能感和就业承诺是通过求职意向对求职行为起到中介作用的。这个结论与TPB理论相同,即求职意向在个体变量和求职行为之间起到了中介作用,并且对求职行为有直接的预测作用,同时这也验证了TPB理论解释失业人员求职行为机制的有效性。从认知的角度来讲,个体在求职前根据自身情况与外界条件进行比较来确定求职意向的强度。

(1) 求职意向在求职自我效能感(job-search self-efficacy)和求职行为间的中介作用显著。求职自我效能感是指个体对自己完成求职行为活动的能力的信心。大量文献表明:报告求职自我效能感低的人比有高求职自我效能感的人更不愿意去找工作,也更加倾向于使用无效的求职技能^{[14][9]}。我国的相关研究也发现,下岗后职工的自信程度由下岗前的78.1%下降到22.1%^[21]。在本研究中,求职自我效能感的满分为40分,而结果显示所有样本求职自我效能感的平均分只有17.6分。表明整体被调查对象求职自我效能感不高。虽然下岗工人的求职意向都很强烈,他们渴望重新就业,但有些下岗职工不自信,常常怀疑自己的能力,摆脱不了“事事不如人”的心态,缺乏自信,没有勇气参与就业竞争。求职行为本身就是一种容易受挫折的行为,求职人员必须有足够的耐心和信心才能做出有效的求职行为。所以导致的结果如本研究所显示,求职自我效能感越高,求职行为的频率也就越高。

(2) 求职意向在就业承诺和求职行为之间的中介作用显著。就业承诺(employment commitment)是个人对工作重要性或中心性的一种态度^[15]。也就是工作在一个人的生活中心性。Battista和Thompson(1996)认为,把工作当作生活乐趣的人比把工作看得不是那么重要的人更愿意保留工作本身^[8]。就业承诺对求职行为有积极的影响作用。Feather和O'Brien(1987), Rowley和Feather(1987), Ullah(1990)的调查也证明了相似的结论:就业承诺和求职行为之间有正相关^[16-18]。也有证据显示失业时就业承诺水平越高,求职的范围也越广阔^[8]。它同求职自我效能感和求职意向一样都是个体变量,属于认知的范畴。如果一个人越自信,

把工作看的越重要,这样的认知导致找工作的愿望就会越强烈,作为行动的结果也就会更多的付诸行动。

在本研究中通过调查的方法对求职行为的影响因素及作用机制进行了研究,但需要说明的是在本文中的求职行为是通过问卷调查得到的,和现实中失业人员的实际求职行为不可能完全等同。本研究探讨了从理论上和以往研究基础上来说重要的几个影响因素,为我国开展失业人员再就业实证研究奠定了基础。除了本研究中考察的变量外,还有许多其他变量以及内部机制有待后来研究者进一步的探索研究。

5 结论

(1)环境变量对求职行为没有起到预测作用。即知觉到的就业机会、经济压力和社会支持对求职行为都没有显著的预测作用,而知觉到的就业机会和经济压力对求职意向有显著的预测作用。

(2)求职自我效能感和就业承诺对求职行为起到了显著的预测作用。求职自我效能感和就业承诺越高,求职行为的频率越高。

(3)求职意向对求职行为有显著的正向预测作用。求职意向越高,求职行为的频率越高。

(4)求职意向在求职自我效能感、就业承诺对求职行为的作用过程中的中介作用显著;在知觉到的就业机会、经济压力和社会支持对求职行为的作用过程中中介作用不显著。

参 考 文 献

()
时勤,宋照礼,张宏云. 下岗职工再就业心理行为及辅导模式研究. 人类工效学, ()

温忠麟,侯杰泰,张雷. 调节效应与中介效应的比较和应用. 心理学报

温忠麟,张雷,侯杰泰,刘红云. 中介效应检验程序及其应用. 心理学报

()

(李悦辉. 下岗失业与再就业问题研究. 华中师范大学,)

Factors and Mechanism of the Job Search Behavior of the Unemployed

¹ College of Management, Shenyang Normal University, Shenyang 110034, China)

² Institute of Psychology, Chinese Academy of Sciences, Beijing 100101, China)

Abstract

www.cnki.net

Key words