

高校畢業生求職行為的影響機制研究

馮彩玲¹ 張麗華¹ 時勘²

¹中國人民大學勞動人事學院 ²中國科學院研究生院管理學院

摘要

揭示求職行為影響機制的“黑箱”一直成爲心理學、社會學和管理學關注的重點。基於計畫-行爲理論，通過對 836 名高校畢業生的實證研究，考察了求職行為的預測因素及其作用機制。層次回歸分析和結構方程分析表明，在控制了城鄉和政治面貌兩個人口統計學變數的效應後，求職自我效能、求職期望、情緒控制、人格外傾性和主觀支持是求職行為的有效影響因素，求職自我效能、情緒控制、人格外傾性和主觀支持對求職行為有正向的、顯著的預測作用，而求職期望則對求職行為具有負向的、顯著的預測作用；求職意向在求職期望和求職行為、情緒控制和求職行為、主觀支持和求職行為之間的仲介效果均顯著，在自我效能和求職行為以及人格外傾性和求職行為之間的仲介效果不顯著。

關鍵字：求職行為、求職意向、自我效能、求職期望、情緒控制、人格外傾性、社會支持。

1. 引言

社會經濟方式的變化導致我國就業方式發生了重大轉變——由傳統的“統包統配”到現代的“自主擇業”[1],由此而來的大學生就業心理和行爲模式的變化成爲改革開放以來中國社會最重大的變革之一,“找工作難”已是擺在大學生面前的一項嚴峻緊迫的任務。求職行為是動態的、迴圈的自我調適過程,是一種有目的地、且受主觀意願驅動的行爲模式,它開始於就業目標的識別,進而爲實現就業目標付出努力[2]。求職行為已被證明是預測就業的重要變數[3, 4],然而,在中國期刊網以“求職行為”爲關鍵字檢索 2009 年以前的實證文章僅有 9 篇(3 篇是關於高校畢業生[5-6],6 篇是關於失業群體),基於失業人員求職行為的研究而發展起來的結論未必適用於高校畢業生群體,因此,探討高校畢業生求職行為的影響因素對於大學生就業輔導和職業生涯規劃具有重要的理論和現實意義。

關於求職行為影響因素的研究比較多(Schwab et al.[2], 1987; Kanfer et al., 2001; 時勘等, 2001; 張淑華等, 2008) [7-9]。歸納起來,主要包括兩類因素:個人因素和環境因素。個人因素包括:人口學變數、人格特質、求職期望、自尊、就業承諾、就業價

¹收稿日期:

基金專案:國家自然科學基金資助(70573108)。

作者簡介:馮彩玲,中國人民大學勞動人事學院博士研究生;時勘,中國科學院研究生院管理學院教授,博士生導師;張麗華,中國人民大學勞動人事學院教授,博士生導師。

值觀、求職自我效能、動機控制、情緒控制、知覺到的就業機會、就業狀況（就業或失業）、職業偏好、培訓和個人能力；環境因素包括：經濟壓力、社會支持、主觀標準、就業政策和勞動力市場供求狀況。以往國內外實證研究也在嘗試驗證不同的個人因素和環境因素對求職行為的影響，但研究結果卻不盡相同。本研究在文獻和訪談的基礎上，擬將求職自我效能、求職期望、情緒控制、人格外傾性作為個人因素，社會支持作為環境因素，試圖揭示個人因素和環境因素是否對高校畢業生的求職行為產生影響以及相互作用的機理。

2. 研究問題與假設

2.1 個體因素與求職行為

求職自我效能是指個體能夠成功表現特定的求職行為，並獲得工作的一種自信（Wanberg, Watt & Rumsey, 1996）[10]。儘管以往相關研究發現，自我效能與求職行為之間的關係很弱或不顯著[11]，如宋照禮等[12]對北京市西城區的 366 名失業(下崗) 人員進行了 8 個月的追蹤研究，結果表明求職自我效能對求職行為無顯著的預測作用，VanRyn 等也發現類似的結果[13]。但也有實證研究表明，自我效能是預測求職行為的有效指標[14-17]，只不過自我效能的信念會經由認知的、動機的、情感的和決策的過程引導出個體不同的行為作用[18]。據此，本研究預期，高校畢業生的求職自我效能能夠對求職行為產生積極的影響。

期望-價值理論(Expectancy-Value Theory)是一種認知-動機理論。這種理論把個體達到特定目標的動機水準與實現預期目標的期望和對特定目標的主觀價值聯繫起來（Feather, 1982, 1990）[19, 20]。求職期望與求職行為的關係受到期望-價值理論的支持，然而以往實證研究結果卻相互矛盾：一些研究表明求職期望對求職行為具有積極預測作用[21, 22]，另一些研究則發現求職期望與求職行為存在負相關[23-24]，馮彩玲等首次在中國情境下探討了高校畢業生求職期望與求職行為的關係，也發現求職期望對求職行為有負向的預測作用[17]。為此，本研究假設求職期望對求職行為起負向的預測作用。

情緒控制是指與求職相關情緒有關的認知、行為與情感[25]。求職行為是一種易受挫折的活動，大學生要維持較高水準的求職行為，需要不斷集中精力於求職活動，情緒控制正是這一傾向的體現。時勘等研究發現，情緒控制直接制約著下崗職工的求職行為，進而影響其再就業的成功率[8]。那麼，情緒控制是否也能積極預測高校畢業生的求職行為呢？這有待於進一步驗證。

人格被視為預測個體行為的深層次變數，尤其對內外傾的人格特質研究一直受到學者們的關注[26]，研究結果也較為一致。相關研究均表明：外傾的人更善於與人溝通交流，更能有效利用公共資源，使用求職仲介，積極投簡歷和做廣告，通過親戚朋友等求職方式打聽可能的工作機會，更懂得如何與潛在的老闆溝通等，因而外傾特質的個體更容易在面試中取勝進而獲得工作機會[6, 27]。鑒於此，本研究預期，人格外傾性有助於增強求職頻率。

綜上，對於個體因素與求職行為的關係，本研究假設：

H1：個體因素（求職自我效能、求職期望、情緒控制、人格外傾性）對求職行為具有顯著的預測作用。

2.2 環境因素與求職行爲

社會支持是人際關係中的支持因素，指個體遇到緊張情境時的一種應對資源。父母、配偶、子女、集體、社區以及周圍人情感上的關心和支持都屬於社會支持。一般認為，社會支持從性質上分爲兩類[28，29]，一類是客觀支持，這類支持是客觀的、可見的或實際的支援，包括物質上的直接援助和社會網路、團體關係的存在和參與，是客觀存在的現實。另一類是主觀支持，這類支持是個體體驗到的或情感上感受到的支持，指個體在社會中受尊重、被支持、被理解而產生的情感體驗和滿意程度，與個體的主觀感受密切相關。對這兩類支持的重要性，不同的學者有不同的看法，多數學者認為主觀支持比客觀支持更有意義，因為雖然感受到的支持並不是客觀現實，但是“被感知到的現實卻是心理的現實，而正是心理的現實作為實際的變數影響人的行爲和發展”。諸多實證研究表明，社會支持是求職行爲的一個重要的預測源，如 Mallinckrodt 與 Fretz(1988)在對一組較大年齡的男性失業工人的調查發現，社會支持與求職行爲之間有顯著相關[30]；Wanberg(1999)也發現社會支持對求職行爲具有預測作用[4]，但張淑華以瀋陽失業人員爲被試，結果發現社會支持的三個維度（客觀支持、主觀支持和支持利用度）對求職意向和求職行爲的預測作用都不顯著，並將部分原因歸因於中國的面子文化[9]。總起來說，在各種社會因素中，社會支持對求職行爲和就業都有較強的預測作用。因此，本研究假設：

H2：環境因素（社會支援）對求職行爲具有正向的、顯著的預測作用

H2a：客觀支持對求職行爲具有正向的、顯著的預測作用

H2b：主觀支持對求職行爲具有正向的、顯著的預測作用

H2c：支持利用度對求職行爲具有正向的、顯著的預測作用

2.3 求職意向的仲介作用

求職行爲研究中最具代表性的理論是 Ajzen 的計畫-行爲理論(Theory of planned behavior, TPB)。該理論認為，行爲的產生直接取決於行爲意向。行爲意向表明一個人執行某種特定行爲的動機，反映出一個人願意付出多大努力、花費多少時間去執行某種行爲。行爲意向又受社會因素（主體規範）與個體因素（態度和感知到的行爲控制）影響[31]。該理論經常被用來預測各種情境中的意志行爲，也被成功地應用於求職和就業研究中。有關失業下崗人員的實證研究也驗證了該理論模型，即求職意向是求職行爲的最強預測因素，求職態度和主體規範是求職意向的決定因素[13，32，33]，也有研究發現社會支持對求職意向、求職頻率、再就業率都有最強的預測作用[10]，人格通過求職意向影響求職行爲[6]等。但關於感知到的行爲控制對求職意向和求職行爲的預測作用卻存在爭議[34-35]，因此，未來的研究需要對感知到的行爲控制力進行更爲精確的測量，並驗證該因素對意向或行爲的預測作用[36]。基於計畫行爲理論，本研究提出如下假設：

H3：求職意向在個人因素和求職行爲之間起到仲介作用

H4：求職意向在環境因素和求職行爲之間起到仲介作用

3. 研究方法

3.1 被試和取樣程式

本研究中的求職者—高校畢業生，特指初次進入勞動市場的大學應屆本科畢業生，不包括專科畢業生和研究生畢業生。考慮到樣本的代表性和研究結論的可推廣性，我們在取樣時注意到中國東西南北不同的地區、不同類型的學校和不同的專業，然後選取找工作的、不考研的應屆本科畢業生為被試。在地區方面，我們主要從中國東北、華東、華南和西北 4 個地區選取瀋陽、煙臺、南京、廣州、西安、蘭州 6 個城市。在學校類型方面，綜合類院校 3 所，理工類院校 3 所，師範類院校 2 所，財經類院校 1 所，共 9 所院校。在專業方面，涉及心理學、教育學、工商管理、經濟學、機械設計、電子資訊工程、電氣工程、交通運輸、文學、新聞、醫學護理等專業。

本次共發放問卷 1000 份，回收 878 份，其中有效問卷 836 份，回收率 87.8%，有效率 83.6%。男生 467 人（55.9%），女生 369 人（44.1%）；城市 344 人（41.1%），鄉鎮 219 人（26.2%），農村 268 人（32.1%），未填 5 人（0.6%）；共產黨員 278 人（33.3%），共青團員 471 人（56.4%），群眾 76 人（9%），未填 11 人（1.3%）。全部資料錄入電腦，採用 SPSS15.0 和 Amos7.0 進行資料處理。

3.2 研究工具

本研究在選擇問卷時主要遵循適合性的原則，儘量援用國內外成熟的問卷。對於國外的問卷，如求職期望問卷和求職意向問卷，採用標準的翻譯-回譯程式。採用求職期望問卷進行小樣本預測，對資料進行探索性因素分析，根據結果適當地修改專案表述，以確保問卷專案通順易懂。

求職行為問卷。採用 Blau（1994）編制的求職強度問卷（JSI）在中國的修訂版[37]。該問卷直接測量了具體求職行為的頻率，是求職行為測量中應用最廣泛的問卷，有較好的內部一致性係數（e.g. .80: Wanberg et al., 1996; .82 and .86: Wanberg et al., 1999）。該問卷共 12 道題，其中的條目如“搜尋報刊雜誌或海報中的用人資訊”、“在報紙或公告欄中登載個人求職資訊”等。採用利克特 5 分等級量表進行評價，由“1—從不”到“5—非常頻繁”。

求職自我效能問卷。採用 Lewen 等（2002）編制的求職自我效能問卷[38]，該問卷只有一個專案，因為一個專案比多個專案有更高的會聚效度（convergent validity）和預測效度。採用 Liket5 分等級量表進行評價，由“1—信心很小”到“5—信心很大”。一個條目為“你對求職工作順利的信心有多大”。

求職期望問卷。採用 Maarten Vansteenkiste（2005）等編制的求職期望問卷[24]，採用 7 點計分，由“1—完全不同意”到“7—完全同意”。共 3 個題目，其中 2 道採用反向計分，分別是：“我對於未來找工作比較樂觀”、“我對未來找工作沒有期望”（R）、“我在面試過程中遭到了很多次的拒絕，以至於我不再期望找到工作了”（R）。問卷的 α 係數為 0.60。

情緒控制問卷。採用 Wanberg（1998）編制的情緒控制問卷[25]。共 6 個題目，如“我容易發火”，“一想到面試我就擔心”。採用 5 點李克特量表評價，由“1—沒有”到“5—總是”，分數越高代表控制力越弱。統計時將資料反轉，分數越高代表情緒控制越強。

社會支持問卷。採用肖水源（1986，1990）編制的社會支持問卷[39]。測定學生在

支援總分、客觀支援、主觀支援和對社會支援利用度等方面的得分情況。該量表總分為 34.56 ± 3.73 ，兩個月重測總分一致性 $R = 0.92$ ($P < 0.01$)，各條目一致性 R_{1-10} 在 0.89 ± 0.94 之間，表明問卷有較好的重測信度。本研究結合大學生的實際情況，對量表中的一些專案進行了修訂，如第 4 題中的“同事”改為“同學”，第 5 題中的“夫妻”改為“戀人”，同時刪除“兒女”一欄，第 6、7 題的“配偶”改為“戀人”，“同事”改為“同學”。

人格外傾性量表。採用艾森克等人編制、陳仲庚主持修訂的成人 EPQ 版本中的 E 分量表。EPQ 是一種有效的人格測量工具，對分析人格的特質或結構具有重要作用。目前，已被廣泛應用於心理學研究與實際應用、醫學、司法、教育、人才測評與選拔等諸多領域。EPQ 是一種自陳式人格量表，E 分量表有 21 個條目，主要測量性格的內外傾向。每一題都對應著“是”或“否”兩個備選答案。

求職意向問卷。採用 Vinokur 等 (1987) 編制的求職意向問卷[32]。該問卷包括 2 道題，“下個月您準備花多大力氣去找工作”、“下個月您有多大可能花很大力氣去找工作”。採用利克特 5 分等級量表進行評價，由“1—不花力氣”到“5—很大力氣”。van Ryn 和 Vinokur(1992)測得的量表一致性係數為 0.80。

控制變數。在所有的統計分析中，控制了畢業生的城鄉和政治面貌。

4 研究結果

4.1 各研究變數的平均數、標準差、相關係數和信度係數

表 1 列出的是各研究變數的平均數、標準差、相關係數和信度係數。如表 1 所示，本研究所採用的問卷的內部信度係數 α 均在 0.60 以上，基本可以接受。各變數的平均數均在中等以上，說明所調查樣本的求職信心較大，求職期望較高，情緒控制較強，人格較外傾，社會支持較多，求職意向較強，求職行為頻率較高。從各變數之間的相關來看，求職行為均與自我效能 (0.172)、求職期望 (-0.104)、情緒控制 (-0.180)、人格外傾性 (0.161)、客觀支持 (0.086)、主觀支持 (0.170) 和支持利用度 (0.166) 存在顯著的相關，求職意向與求職行為也呈顯著的相關 (0.285)，這就滿足了我們進行仲介效應檢驗的前提條件[40]。從控制變數與各變數之間的相關方面，城鄉與客觀支持 (-0.082)、支持利用度 (-0.094) 和求職行為 (-0.100) 之間存在著顯著的負相關 (-0.10)；政治面貌與求職自我效能 (-0.102)、情緒控制 (-0.082)、人格外傾 (-0.085)、支持利用度 (-0.124) 和求職行為 (-0.123) 都有著顯著的負相關。因此，在採用層次回歸分析探討求職行為的預測因素時，引進上述控制變數是必要的。

表 1 各研究變數的平均數、標準差、相關係數和信度係數

變數	均值	標準差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 自我效能	3.354	0.912	-									
2 求職期望	4.939	1.078	0.383**	0.626								
3 情緒控制	3.326	0.687	0.208**	0.286**	0.773							
4 人格外傾	1.600	0.161	0.311**	0.226**	0.192**	0.622						
5 客觀支持	2.558	0.815	-0.020	0.173**	0.023	0.132**	0.633					
6 主觀支持	3.067	0.582	0.051	0.144**	-0.023	0.190**	0.440**	0.683				
7 支持利用	2.570	0.572	0.098*	0.043	-0.115**	0.247**	0.197**	0.324**	0.646			
8 求職意向	3.529	0.945	0.043	0.125**	-0.127**	0.031	0.110**	0.162**	0.121**	0.915		
9 求職行爲	2.939	0.579	0.172**	-0.104**	-0.180**	0.161**	0.086*	0.170**	0.166**	0.285**	0.829	
10 城鄉	1.889	0.861	-0.058	0.034	0.037	-0.062	-0.082*	-0.052	-0.094*	0.040	-0.100*	
11 政治面貌	1.787	0.597	-0.102*	-0.044	-0.082*	-0.085*	-0.063	-0.071	-0.124**	-0.050	-0.123**	0.042

注：* $p < 0.05$ ，** $p < 0.01$ ；對角線上的斜體資料是各研究變數的內部一致性係數。

4.2 求職行為影響因素的層次回歸分析和仲介效應檢驗

根據 Baron&Kenny(1986)[41]的建議，仲介效應存在須滿足以下幾個條件：(1)引數的變化能夠顯著地解釋因變數的變化；(2)引數的變化能夠顯著地解釋仲介變數的變化；(3)當控制仲介變數後，引數對因變數的影響應等於零或者顯著降低，同時仲介變數對因變數的影響仍顯著。另外，還有一些學者[42,43]也建議，最好使用“Sobel test”來檢驗間接效果是否顯著，將更能符合仲介效果的意義。表 2 是採用 Baron&Kenny(1986)的仲介檢驗結果，表 3 是採用 Sobel test 的仲介效應檢驗結果。

表 2 求職行為影響因素的層次回歸分析結果

變數	求職意向		求職行為		求職行為		
人口學變數							
家庭	0.046	0.060	-0.084*	-0.097*	-0.083*	-0.035	-0.052
政治面貌	-0.062	-0.053	-0.115**	-0.097*	-0.104*	-0.088*	-0.074*
引數							
自我效能		0.008				0.226***	0.223***
求職期望		0.116*				-0.202***	-0.233***
情緒控制		-0.168***				-0.191***	-0.146***
人格外傾		-0.018				0.108*	0.113**
客觀支持		0.033				0.032	0.024
主觀支持		0.104*				0.118**	0.090*
支持利用度		0.072				0.055	0.035
仲介變數							
求職意向				0.287***			0.270***
<i>F</i>	1.699	4.867***	6.609***	23.643***	5.546**	11.968***	16.732***
<i>R</i> ²	0.006	0.071	0.021	0.103	0.019	0.157	0.225
ΔR^2	0.006	0.065***	0.021***	0.082***	0.019**	0.139***	0.068***

注：* $p < 0.05$ ，** $p < 0.01$ ，*** $p < 0.001$

如表 2 所示，在求職自我效能、求職期望、情緒控制、人格外傾性和社會支援對求職行為的關係中，在排除了控制變數的影響之後，其 $\Delta R^2=0.139$ 。具體來說，除客觀支持和支持利用度對求職行為的影響沒有達到顯著外，求職自我效能（0.226）、求職期望（-0.202）、情緒控制（-0.191）、人格外傾性（0.108）和主觀支持（0.118）對求職行為的預測作用均達到了顯著水準，說明求職自我效能、求職期望、情緒控制、人格外傾性

和主觀支持是求職行為的有效影響因素，因此 H1 得到完全驗證，H2 得到部分驗證。

在求職自我效能、求職期望、情緒控制、人格外傾性、社會支持與求職意向的關係中，在排除了控制變數的影響之後，求職期望 (0.116)、情緒控制 (-0.168) 和主觀支持 (0.104) 對求職意向的影響均達到顯著水準，解釋的方差變異量為 6.5%。求職意向對求職行為的影響也達到了顯著水準，在排除控制變數的影響之後，求職意向對求職行為的變異量貢獻為 8.2%。當同時考慮求職自我效能、求職期望、情緒控制、人格外傾性、社會支持和求職意向時，求職意向對求職行為具有顯著的影響，而主觀支持雖然依然顯著，但它與求職行為之間的關係已經大為減弱，此結果表明，求職意向在主觀支持與求職行為之間具有部分的仲介效果(即仲介效應顯著)，假設 H4 得到部分驗證。此外，主觀支持通過求職意向對求職行為有間接效果的影響也是顯著的(見表 3， $z=3.56$ ， $p<0.05$)，也部分支援 H4。相比較而言，求職自我效能、求職期望、情緒控制和人格外傾性對求職行為的預測作用仍然都顯著且都未減弱，沒有達到 Baron&Kenny(1986)的仲介檢驗標準。然而，如表 3 所示，求職期望通過求職意向對求職行為有間接效果的影響 ($z=2.94$ ， $p<0.05$)，情緒控制通過求職意向對求職行為也有間接效果的影響 ($z=2.85$ ， $p<0.05$)，因此，求職意向在求職期望和求職行為之間以及情緒控制和求職行為之間的仲介效果均顯著，部分支援假設 3。

表 3 求職意向的仲介效應檢驗結果

變數	仲介效應	z
求職自我效能 → 求職意向 → 求職行為	0.008	1.08
求職期望 → 求職意向 → 求職行為	0.02	2.94*
情緒控制 → 求職意向 → 求職行為	-0.029	2.85*
人格外傾性 → 求職意向 → 求職行為	0.03	0.74
主觀支持 → 求職意向 → 求職行為	0.043	3.56*

注：* $p<0.05$

5. 討論

5.1 個體因素和環境因素對高校畢業生求職行為的影響

(1) 個體因素(求職自我效能、情緒控制、人格外傾性和求職期望)對求職行為有顯著的影響

本研究發現，個體因素對求職行為有顯著的影響，即求職自我效能、情緒控制、人格外傾性對求職行為均具有顯著的正向影響，而求職期望則對求職行為具有顯著的負向影響。在當今中國社會體制轉軌、經濟轉型的變革時期，隨著高校擴招和就業市場對用人標準的日益提高，大學生之間的競爭越來越激烈，就業壓力也越來越大。面對日益嚴峻的就業競爭環境，大學生在求職時可能屢試不爽，連受挫折，對找工作失去信心，情緒低落煩躁，求職消極被動，相反，對找工作充滿信心的大學生，對工作期望值也較高，情緒控制能力較強，心理承受力較好，求職行為更積極主動，因此，職業心理輔導和干預對於提高大學生的求職自信心，保持情緒穩定，促進積極求職非常重要。本研究還發

現，人格外傾性也能有效預測求職行爲，這與以往研究結果相一致[6]。外傾性的大學生更具社會性——開朗樂觀、精力充沛、友好自信、善於與人溝通，從而獲得更多的求職資訊，產生積極有效的求職行爲。求職期望對求職行爲有顯著的負向影響，該研究結果與期望-價值理論不符，但與 Maarten Vansteenkiste 等人的研究結果一致[24]。在文獻和訪談的基礎上，我們認爲該研究結果與期望-價值理論不符可能是由以下原因造成的：對就業非常自信沒必要求職、臨時選擇了其他事情而沒有時間找工作（如考研、考公務員等）、就業市場上有許多工作不需要頻繁地求職、在等待工作時機、工作動機不強、自身比較懶惰被動、不知道如何求職、現實與期望不符、期望過高難以實現等等。

(2) 主觀支持對求職行爲有正向影響，而客觀支持和支持利用度對求職行爲沒有影響

在環境因素方面，主觀支持對求職行爲具有正向的預測作用，而客觀支持和支持利用度對求職行爲沒有顯著的預測作用，表明求職行爲作爲一個易受挫折的活動，大學生更需要心理上的情感支援而非物質援助。主觀支持是求職行爲的重要預測源，來自家人、朋友、同學、舍友等的主觀支持越多，求職心態就越積極，求職頻率就越高。這點也可以通過社會資本理論來解釋。Burt (1984) 認爲社會資本是指朋友、同事和更普遍的聯繫，通過它們獲得了使用資本的機會，它是競爭成功的最後決定者[44]，相當於中國社會中人們通常所理解的“關係”。轉型時期中國勞動力市場的特殊性給了社會資本更大的發揮空間，大學生就業市場上資訊的複雜性和競爭的激烈性爲社會資本發揮作用提供了條件。社會資本在高校畢業生求職中的重要作用已經被驗證：誰擁有更多的社會資本，誰就有可能表現出更多的求職行爲，更容易找到工作，謀得更滿意的職位[45]。

5.2 求職意向在個體因素、環境因素和求職行爲之間的仲介作用

揭示求職行爲影響機制的“黑箱”一直成爲心理學、社會學和管理學關注的重點。求職是一種針對就業的有計劃的行爲，因此可以用計畫行爲理論來解釋整個求職過程[31]。根據計畫行爲理論，個體的態度、主體規範越積極、感知到的行爲控制力越強，則執行某種行爲的意向越強，而這種意向越強，則越可能最終執行某種行爲[45]。本研究表明，求職意向在求職期望和求職行爲、情緒控制和求職行爲、主觀支持和求職行爲之間的仲介效果均顯著，說明 TPB 理論在我國高校畢業生群體中得到了部分驗證，個體可以根據個體因素（自身期望、情緒控制力）和環境因素（主觀支持程度）調整求職意向的強弱，進而實施求職行爲促進成功就業。但求職意向在自我效能和求職行爲之間的仲介效果不顯著，該結果與計畫行爲理論不吻合的原因可能是：求職意向調節自我效能和求職行爲的關係[17]、對就業非常自信沒必要花力氣去找工作等。本研究還發現，求職意向在人格外傾性和求職行爲之間的仲介效果也不顯著，說明外向的大學生善於與人打交道，無形中獲得了較多的面試資訊，在面試過程中善於溝通交流，面試成功的可能性較高，無需花費較大力氣去找工作。

本研究探討了高校畢業生求職行爲的個體因素和環境因素及其作用機制，但是關於勞動力市場對求職行爲的影響尚未探討（目前尚沒有勞動力市場因素與求職行爲之間關係的研究），但中國勞動力市場對於促進大學生就業起著重要的作用[46]，因此，未來我們將進一步深入揭示勞動力市場因素對於求職行爲和就業的影響機制。

6. 結論

(1) 求職自我效能、求職期望、情緒控制、人格外傾性和主觀支持是求職行為的有效影響因素。具體來說，求職自我效能、情緒控制、人格外傾性和主觀支持對求職行為有正向的、顯著的預測作用，而求職期望則對求職行為具有負向的、顯著的預測作用；

(2) 求職意向在求職期望和求職行為、情緒控制和求職行為、主觀支持和求職行為之間的仲介效果均顯著，在自我效能和求職行為以及人格外傾性和求職行為之間的仲介效果不顯著。

7. 參考文獻

- 周文霞(2006)，*職業成功：從概念到實踐*(pp. 137-145)，上海：復旦大學出版社
- 曾湘泉(2008)，*勞動力市場仲介與就業促進*，北京：中國人民大學出版社
- 黨春燕、慈勤英，碩士畢業生社會支持與求職行為分析—基於武漢市高校碩士畢業生的實證研究，*華中師範大學研究生學報*，2009，16(2)：9-14.
- 陳儀梅、周紅萍、張淑華，大學生人格特質對求職行為作用機制研究，*大連理工大學學報(社會科學版)*，2007，28(3)：90-96.
- 時勤、宋照禮、張宏雲，下崗職工再就業心理行為及輔導模式研究，*人類工效學*，2001,7(4):1-5.
- 張淑華、鄭久華、時勤，失業人員求職行為的影響因素及其作用機制，*心理學報*，2008，40(5)：604-610.
- 劉澤文、宋照禮、劉華山，求職行為的心理學研究[J]，*心理科學進展*,2006,14(4):631-635.
- 馮彩玲，樊立三，時勤，高校畢業生求職自我效能、求職期望、求職意向與求職行為的關係，*管理評論*，2009，21(8)：23-29.
- 劉澤文、宋照禮、劉華山、田寶，計畫行為理論在求職領域的應用與評價(綜述)[J]，*中國心理衛生雜誌*,2006,20(2):118-120.
- 肖水源，社會支持對身心健康的影響，*中國心理衛生雜誌*，1987,4:23-25.
- 溫忠麟，張雷，侯傑泰等。〈仲介效應檢驗程式及其應用〉。《*心理學報*》，2004，36(5)：614-620.
- Jerry M.Burger. 陳會昌譯。(2000).*人格心理學*，北京:中國輕工業出版社.
- Kanfer, R.,C.R.Wanberg and Kantrowitz,T.M.. Job-search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review[J]. *Journal of Applied Psychology*,2001,86:837-855.
- Quint, E.D.and R.E.Kopelman. The effects of job search behavior and vocational self-concept crystallization on job acquisition: is there an interaction?[J]. *Journal of Employment Counseling*, 1995, 32(2):88-94.
- Wanberg, C.R., M.Rotundo and Kanfer, R.. Unemployed Individuals: Motives, Job-Search Competencies, and Job-Search Constraints as Predictors of Job Seeking and Reemployment[J].*Journal of Applied Psychology*, 1999,84(6):897-910.
- Schwab D P, Rynes S L, Aldag R J. Theories and research on job-search and choice. *Research*

- in *Personnel and Human Resources Management*, 1987, 5(1): 129~166.
- Wanberg, C.R., Watt J.D., & Rumsey, D.J., 1996, Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, Vol.81, pp.76-87.
- Song Zhaoli 1 Action 2 State Orientation and the Theory of Planned Behavior: A Study of Job Search in China 1 University of Minnesota, Twin Cities. Unpublished doctoral dissertation, 2004.
- Van Ryn, M. and A.D. Vinokur. How did it work? An examination of the mechanisms through which an intervention for the unemployed promoted job search behavior[J]. *Am J Commun Psychol*, 1992, 20(5):577-597.
- Kanfer, R. and C.L. Hulin. Individual Differences in Successful Job Searches Following Lay-off[J]. *Personnel Psychology*, 1985, 38:835-847.
- Brown, Chris, Reedy, Deepika, Fountain, Janice, Johnson, Amy et al. Battered women's career decision-making self-efficacy: Further insights and contributing factors[J]. *Journal of Career Assessment*, 2000, 8(3):251-265.
- Kanfer, R., C.R. Wanberg and Kantrowitz, T.M.. Job-search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86:837-855.
- Bandura, A. & Locke, E.A., 2003, Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, Vol.88, No.1, pp.87-99.
- Feather, N. T. *The psychological impact of unemployment*[M]. New York, Springer-Verlag, 1990.
- Feather, N. T. *Expectations and actions: Expectancy-value theories in psychology*[M]. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1982.
- Feather, N. T. and P.R. Davenport. Unemployment and depressive affect: A motivational and attributional analysis[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1981, 41:422-436.
- Baik, K., M. Hosseini, and Priesmeyer H.R.. Correlates of psychological distress in involuntary job loss[J]. *Psychological Reports*, 1989, 65:1227-1233.
- Feather, N.T. Expectancy-value theory and unemployment effect[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1992, 65:315-320.
- Maarten, V., L. Willy, D.W. Hans and Feather N. T.. Understanding unemployed people's job search behavior, unemployment experience and well-being: A comparison of expectancy-value theory and self-determination theory[J]. *British Journal of Social Psychology*, 2005: 44: 269-287.
- Wanberg, C. R. Kanfer, R. & Rotundo (1998). Unemployed Individuals: Motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. Unpublished manuscript.
- JERRY M B, CALDWELL D F. Personality, social activities, job search behavior and interview success: distinguishing between positive affect and NEO extraversion[J]. *Motivation and Emotion*, 2000, 24:125.
- Thoits PA: Dimensions of life events that influence psychological distress: an evaluation and synthesis of the literature. In: Kaplan H. et al (eds): *Psychological Stress*, 1st ed. New York, Academic Press, 1983, 33-103.

- Kessler RC, Price PH, Wootman CB: Social factors in psychopathology: stress support and coping process[J]. *Ann Rev Psychology*, 1985,36:531-572.
- Mallinckrodt, B.and Fretz, B.R..Social support and the impact of job loss on older professionals[J]. *Journal of Counseling Psychology*. 1988,35: 281-286.
- Vinokur A, and R.D. Caplan. Attitudes and social support: Determinants of job-seeking behavior and well-being among the unemployed[J]. *J Appl Soc Psychol*,1987,17(12):1007-1024.
- Karl K. K., Oei, P. S.Tian, Creed and Peter A.. Predicting job search and psychological well-being in the unemployed[J]. *Journal of Employment Counseling*,1999,36 (2) ,67.
- 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.
- Armitage CJ , Conner M. Efficacy of the theory of planned behaviour: A meta-analytic review. *Br J Soc Psychol*, 2001, 40 (4) : 471 – 499.
- Ajzen I. Perceived behavioral control,self-efficacy, locus of control and the TPB. *J App l Soc Psychol*, 2002, 32(5) : 665–683.
- Blau,G. Testing a two-dimensional measure of job search behavior[J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1994, 59:288-312.
- Lewen,L.J.and T.J.Maurer. A comparison of single-item and traditional measures of self-efficacy[C]. Paper presented at the Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology.Toronto,2002.
- Baron R M, Kenny DA. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Consideration. *Journal of Personality and Social Psychology*,1986, 51:1173-1182.
- MacKinnon,D.P.,Lockwood,C.M.,Hoffman,J.M., West,S.G.,&Sheets,V.,2002,A comparison of methods to test mediation and other intervening variable effects. *Psychological Methods*, Vol.7,pp.83-104.
- Preacher,K.J.,&Hayes,A.F.,2004,SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*,36(4):717-731.
- Burt Ronald.(1984).Network Items and the General Social Survey. *Social Networks*.
- Armitage 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) : 187-1951.