

2010年中国大学生就业报告

求职 就业 职业发展

Job Seeking, Employment and Career Development

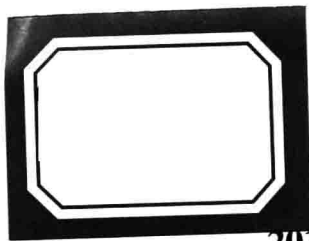
周 石 冯彩玲 主 编

Career Development

Employment

Job Seeking

中国社会出版社



2010 年中国大学生就业报告

求职 就业 职业发展

Job Seeking, Employment and Career Development

周 石 冯彩玲 主编

⊗ 中国出版社

图书在版编目(CIP)数据

求职 就业 职业发展: 2010 年中国大学生就业报告 / 周石, 冯彩玲主编.

-- 北京: 中国社会出版社, 2011. 1

ISBN 978 - 7 - 5087 - 3459 - 0

I. ①求… II. ①周… ②冯… III. ①大学生—就业—研究报告—中国—2010

IV. ①G647. 38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 251716 号

书 名: 求职 就业 职业发展

主 编: 周 石 冯彩玲

责任编辑: 王晓翔

出版发行: 中国社会出版社 邮政编码: 100032

通联方法: 北京市西城区二龙路甲 33 号

电话: 编辑部: (010) 66062901

邮购部: (010) 66060275

销售部: (010) 66080300 传真: (010) 66051713

(010) 66051698 传真: (010) 66080880

(010) 66080360 (010) 66063678

网 址: www.shcbs.com.cn

经 销: 各地新华书店

印刷装订: 北京盛天行健印刷有限公司

开 本: 170mm × 240mm 1/16

印 张: 18.75

字 数: 350 千字

版 次: 2011 年 1 月第 1 版

印 次: 2011 年 1 月第 1 次印刷

定 价: 46.00 元

总 序

进入 21 世纪以来,我国在保持经济快速发展、改革开放不断深化的同时,大学生群体的就业问题也日益凸显出来。“十年树木,百年树人”。大学生不仅是国家当前的精英储备,更是未来复兴的人才基础,其就业问题的妥善解决具有重大意义。从宏观角度看,大学生的就业程度、就业质量是衡量国民教育和国民素质的一项重要指标,不断提高大学生的就业水平、改善就业质量将有利于我国高端人才资源的充分利用,从而有利于现代化宏伟目标的早日实现;从微观角度看,大学生的培养往往需要家庭资源的大量投入,其成功就业不仅有助于改善家庭的生活状况,农村大学生的城镇就业更有利于农村人口的转移,促进城镇化水平的提高。对此,国家从政策层面也给予了高度关注,人力资源和社会保障部数次联合其他部委下达文件,为大学生就业提供优惠政策,并指导地方政府贯彻实施。

就业和失业是一枚硬币的两面,对于大学生毕业即失业的现象,理论界存在广泛的研究,究其根源在于:一方面,高校大规模扩招以来,大学毕业生的增长速度超过了其对应岗位的增加幅度,在数量上导致了供过于求,2007 年全国高校毕业生 495 万人,2008 年 559 万人,2009 年 610 万人,这 3 年的年平均增长率约为 10%,而同期就业人员的平均增加幅度不足 1%;另一方面,大学毕业生的素质参差不齐,与企业和社会的需求存在一定差距。麦肯锡的一项调查可窥一斑——中国每年新培养出约 160 万名工程师,是美国的 9 倍。然而,在中国 160 万名年轻工程师中,只有约 16 万名具备为跨国公司工作所需的实用技能和语言技能。

因此,如何更加深入地认识和解决大学生的就业问题,受到学术界的广泛关注,从专家学者到在校的研究生,都调动资源并选择多样化的角度展开了研究。其中,成立于 2004 年的中国就业研究所,作为中国就业问题研究领域的前沿机构之一,依托于中国人民大学劳动人事学院的师资力量,经过所内人员的不懈努力,在就业研究领域取得了瞩目的成果。本书收录的文章,即是部分研究生在中国就业研究所的专家参与或指导之下完成的优秀研究成果的一部分,共包含 18 个子报告,分为“求职篇”、“就业篇”和“职业发展篇”三部分。

全书围绕大学生就业相关问题,对大学生求职、就业、职业发展等三个阶段所面临的不同问题及其影响因素,包括求职行为及择业的影响因素、就业见习政策的绩效评估、就业去向、大学生起薪影响因素、就业能力、自我感知就

业能力与就业质量的关系、就业初期的职业发展诉求、职业认可状况、社会支持和职业决策自我效能感的关系、新就业大学生流动现象以及工作价值观与职业生涯发展倾向等，进行了细致深入的研究与分析。从总体上看，这些文章既有管理学研究，也有经济学研究；既有文献研究，也有实证研究；既有探索性分析，也有验证性研究，研究内容全面，研究方法多样，研究角度也多有创新。

借助于“民生、就业与持续发展——第十届中国人文社会科学论坛”的“大学生就业分论坛”这一国际学术平台，该书收录的文章已经与国内外学者进行了初步交流。将这些文章收录出书，一方面是对最新研究成果的推广，并与学界同仁共同交流学习，以求对大学生就业问题产生出更加深刻的认识和理解；另一方面是对从事研究的专家学者和学生们的认可，尤其是对于在导师指导下完成研究的学生所做工作的认可。

我们也希望借由此书的出版，鼓励更多的研究生、本科生关注就业问题，吸引更多的人投入到这一领域的理论研究和实践管理工作中来，并推动我国劳动科学学科的进一步发展！

曾湘泉

2010年8月5日于中国人民大学求是楼345

序

2010年6月12日，中国人民大学劳动人事学院成功举办的《民生、就业与持续发展——第十届中国人文社会科学论坛》在社会上影响颇大，被誉为“新中国建立60多年来，劳动科学领域阵容最强、规格最高、名家云集的盛会。”世界25个国家，124名教授出席了会议。人力资源与社会保障部副部长张小建，美国芝加哥大学教授、2000年诺贝尔经济学奖得主詹姆斯·海克曼教授（Heckman James Joseph），中国劳动保障科学研究院院长田小宝等知名学者参加了大会。新华社、《人民日报》、《光明日报》等近60家新闻媒体对这次会议进行了跟踪报道，在国内外引起强烈反响，并受到社会各界的高度评价。

此次大会的分论坛之一——大学生就业分论坛，是本届中国人文社科论坛首次创立的学生分论坛，旨在为博士生、硕士生和本科生创造交流互动的学术平台，这也是本届论坛的一大特色。大学生就业是社会经济转型期关乎民生的重大问题，关系到科学发展观的落实和和谐社会的建设，我们认为举办大学生就业论坛很有必要。本书就是根据大学生就业分论坛收集上来的论文整理所得。

本书共包含三个部分，15个子报告。第一部分涉及有关求职行为的影响因素、择业影响因素以及就业见习政策的绩效评估等，称之为“求职篇”；第二部分对就业去向、起薪影响因素、就业能力、自我感知就业能力与就业质量的关系以及基于就业能力缺口的大学生就业能力提升进行了研究，称为“就业篇”；第三部分称为“职业发展篇”，评述了2005-2009年职业领域的研究热点、就业初期的职业发展诉求、职业认可状况、社会支持和职业决策自我效能感的关系、新就业大学生流动现象以及工作价值观与职业生涯发展倾向的关系。

第一部分“求职篇”共包含5篇文章。由冯彩玲、时勘和张丽华撰写的《高校毕业生求职行为的影响机制研究》一文，基于社会转型期大学生求职心理的变化，通过对836名高校毕业生的实证研究，考察了求职行为的预测因素及其作用机制。层次回归分析和结构方程分析表明，在控制了城乡和政治面貌两个人口统计学变量的效应后，求职自我效能、求职期望、情绪控制、人格外倾性和主观支持是影响求职行为的有效因素，求职自我效能、情绪控制、人格外倾性和主观支持对求职行为有正向的、显著的预测作用，而求职

期望则对求职行为具有负向的、显著的预测作用；求职意向在求职期望和求职行为、情绪控制和求职行为、主观支持和求职行为之间的中介效果均显著，在自我效能和求职行为以及人格外倾性和求职行为之间的中介效果不显著。

大学生是当前劳动力市场上特别需要关注的一个群体，其择业影响因素问题引起了社会广泛的关注和讨论。由贾昕撰写的《基于劳动力市场分割理论的大学生择业影响因素分析》针对我国劳动力市场的特点，运用劳动力市场分割理论对大学生就业进行调查分析，发现大学毕业生就业有明显的部门偏好和地区偏好；地区收入差距相对悬殊、转换工作的成本较高、社会保障差异巨大是大学毕业生就业偏好形成的主要原因。因此，要缓解大学生就业难，改变大学生的就业偏好，就必须逐步打破劳动力市场的制度性分割。

2009年的见习政策，相对于以往的见习政策，有着更加优厚的条件，但是对于2009年见习政策的绩效水平高低，社会各界仍持有不同的意见。探讨2009年的见习政策对于能否得到社会各界的积极参与和响应以及能否达到政府预期的目标具有重要的现实意义。由李玉琪、陈好鑫、李崧、董晓宇和扈晓莉撰写的《高校毕业生就业见习政策的绩效评估——基于2009年北京地区的调查报告》一文，从见习政策的参与主体——大学生和企业入手，调查了北京市1145名大学生、25家企业对见习政策的参与意愿和对政策效果的评价，并采用Schmid目标导向的政策评估模型对见习政策的绩效进行了预评估。调查显示，大学生普遍愿意接受见习政策，并且对于见习政策的效果正向评价较高；企业也认为见习政策为自身搭建了选人用人的平台。从这些维度上显示见习政策的绩效较高。同时调查也发现，大学生对于见习政策的了解程度不够，对见习岗位提供的报酬水平不甚满意，而且在决策时较为关注见习后能否在企业留下。针对发现的问题，作者提出了相应的建议：加大政策的宣传力度，完善政策对于利益群体的保护，对大学生就业创业见习基地活动的开展制定一些必要的配套政策，政府及高等院校要加强对大学毕业生的就业指导。

由周石撰写的《适应就业形势变化，努力做好就业工作》一文总结了劳动人事学院在过去8年的就业工作中取得的优异成绩，并得出以下结论：创建最好的学院，才能保持学生高质量的就业；领导重视，多方面努力，提高学生综合素质；积极引导同学参加社会实践，提高同学分析问题和解决问题的能力；转变观念，引导同学做好职业规划；完善测评制度，实行“四公开”制度；发挥各方面积极性，多渠道收集信息等。

求职人数的激增、经济增长的放缓，使得近几年中国应届毕业生在就业问题上面临着前所未有的难题。面对压力，大学生要树立怎样的就业观？刘

惠卓提出了转变四观念的就业观：首先，要转变“天之骄子”的观念；其次，要转变只要学习好，毕业以后就不愁工作的错误观念；再次，转变“宁要都市一张床，不要西部一套房”的观念；最后，要转变“鄙视低职位、低社会地位的工作”的观念。

第二部分“就业篇”共包括5篇论文。冯彩玲、黄晓昱、周石以中国人民大学劳动人事学院和美国康奈尔大学产业与劳动关系学院为例，运用文献研究和比较研究的方法分析了2004—2008届两个学院本科毕业生就业去向问题。研究结论如下：（1）LHR和ILR在毕业生去向方面较为一致，即约50%的毕业生选择就业，1/3的毕业生选择升学，其他（还在找工作或者继续考研的未就业毕业生比例）约占10%。（2）LHR的就业情况略低于ILR。（3）ILR的就业率与美国经济发展和学院就业指导密切相关；LHR的就业率与学院就业指导密切相关。（4）LHR毕业生将升学作为主要的毕业出路之一，这主要受就业压力的影响所致；ILR毕业生选择升学则是出于个人兴趣所致，受就业市场环境的影响较小。（5）劳动力市场和经济发展需求在一定程度上影响了毕业生的职业选择。研究结论对我国高校劳动人事学院大学生就业工作具有重要的指导意义。

我国高校毕业生的起薪问题也是本书研究的重要内容之一。姜文文、郝玉明撰写的《大学生起薪影响因素分析——基于海淀区IT企业的薪酬调查研究》利用中关村海淀区IT企业薪酬调查的数据结果，对我国大学生起薪及其影响因素进行了探讨。研究发现，人力资本是影响大学生起薪的决定性因素。在IT行业，随着我国大学生就业市场的逐步完善，社会资本力量对大学生起薪的影响在逐渐淡化。此外，不同性质企业奉行不同的薪酬战略，外企起薪支付更具市场竞争力。另外，周培煌撰写的《我国大学生起薪影响因素研究——基于“中国大学毕业生就业与能力年度调查（2008）”》一文基于麦可思（MYCOS）2008年大学毕业生就业与能力年度调查数据，研究发现个体特征、学校及专业类别、工作类型三大方面的8个因素会对大学生的起薪产生影响，这些因素分别是大学生的性别、工作能力、保留工资水平、高校类型、专业、工作地点、企业类型及专业与工作的匹配性。而与以往研究结论不同，本文还发现大学生的实习经历对就业起薪没有显著影响。另外，在控制了其他影响因素后，男性大学生的起薪比女性大学生仍然要高出大约4.8个百分点，这说明在大学生就业市场仍存在着一定程度的性别歧视，企业倾向于向男性大学生支付更高的薪酬。

大学生就业能力不足所导致的结构性失业是造成当前我国高校毕业生就业问题的重要原因之一。王震、杨玉梅、张瑾撰写的《高校毕业生就业状况

及就业能力调查研究》一文在文献研究和访谈的基础上,设计了高校毕业生就业状况及就业能力问卷,分别对北京中关村地区企业用人单位及其主要生源高校的教师和毕业生进行了调查,在此基础上构建了包括知识、技能和态度三个方面的高校毕业生就业能力模型。本文主要调查结果显示:大多数用人单位近3年招聘录用过高校毕业生,重点高校的毕业生更受企业青睐,就业更容易。大学生就业难的长期深层次原因主要是高校毕业生的就业能力与用人单位的实际需要相比有很大差距。高校在大学生培养过程中最突出的问题是教学脱离企业实际需求,致使大学生理论脱离实际。人力资本和社会资本是对高校毕业生就业及就业质量最有帮助的两大因素。在校毕业生的就业观念受家人与老师的影响较大,就业压力部分来自于周围人过高的社会期待。企业对研究生的能力需求水平除个别项外均高于本科生,企业对管理类与技术类专业的毕业生的能力需求有所差异。本科生和研究生均存在就业能力缺口,其中人文类本科生的就业能力缺口最大,参加校外培训和职业资格认证有助于缩小就业能力缺口,高校的课程设置、专业设置、教材师资、就业指导等对学生的就业能力缺口没有显著影响。实习时间的长短影响学生和企业对就业能力认知的差异。

大学生就业难令全社会关注,人们关心毕业生的就业率,探讨大学生的就业行为,了解大学生在就业过程中出了什么问题。然而,人才市场的另一方——需求方面的情况如何?对毕业生的需求正在和将要发生怎样的变化?特别是在金融危机条件下市场人才需求发生了怎样的变动?我们发现这方面的研究和调查在国内还比较罕见。而对于我国大学生就业市场而言,毋庸置疑的是,需求是主导市场的主动方和主导力量。丁大建、李琪《北京地区高校毕业生企业招聘需求信心指数调查》一文从大学生就业的需求方入手,探讨测量需求、分析需求、把握需求、预测需求的方法和理论,提供一种相对简便易行,具有操作性的测量分析方法,对大学生就业难问题的研究和解决有一定的指导意义。

第三部分“职业发展篇”共包含5篇文章。苏畅、周文霞撰写的《近五年职业领域研究热点(2005-2009)述评》一文从 *Journal of Vocational Behavior* 中选取关于职业研究的文献192篇,并根据职业生涯的三个阶段提取了15个分类词,按照每个分类词涉及文章数量的多少进行归纳,提取了三个研究热点:社会认知职业理论、导师制、工作家庭。研究中发现,(1)社会认知职业理论目前仍在不断地丰富和发展,已从最初侧重于解释职业兴趣、职业选择及工作绩效的过程进一步扩展到对工作满意度的研究之中。(2)运用社会资本建立导师网络将更有助于个体的职业成功。(3)工作家庭冲突依然

是学者关注的重点,但是今后的研究方向将是更多地关注工作家庭增益,并将其运用于企业组织的实际中。

知识经济时代,伴随着社会经济日新月异的发展,职场中员工的思想也发生了巨大的改变。接受过高等教育的知识型员工,无论在大到价值观、世界观,还是具体到职业相关发展诉求,都已经不同于上一代际的人们。郭欢绪、林新奇撰写的《大学生就业初期职业发展诉求研究》一文对刚刚步入职场的大学生就业群体进行职业发展诉求的实证研究,试图探讨80后群体的职业发展倾向。研究提出了本土化的职业发展诉求模型,并得出结论:金融危机对职业决策并没有产生巨大影响,个体成长的外部环境对日后的职业行为有重要的影响。

由刘超群、文跃然撰写的《大学生社会支持和职业决策自我效能感的关系研究》一文,从4所高校随机抽取260名学生进行问卷调查,探讨了社会支持对职业决策自我效能感的影响以及个人特征变量在职业决策自我效能感上的差异性。研究结果如下:第一,大学生所获得的社会支持,从类型方面,按照获得支持的程度,依次是情感支持、信息支持和工具支持;从来源方面,按照获得支持的程度,依次是家人支持、同学朋友支持和师长支持。第二,就总体而言,大学生的职业决策效能感水平较高,处于中等程度以上;各个维度的信心水平由高到低的排列顺序是:收集信息、自我评价、制定规划、选择目标和问题解决。第三,大学生的职业决策自我效能感在个人特征变量——性别、经验、生源、状态四个方面均无显著性的差异。第四,大学生社会支持对职业决策自我效能感有一定的影响。从类型方面,情感支持和信息支持都对职业决策自我效能感有显著的影响;从来源方面,家人支持、同学朋友支持和师长支持对职业决策自我效能感影响显著。

新就业大学生的职业流动现象值得关注。由胡媛、许晓丽、徐璨撰写的《北京地区新就业大学生流动现象调查分析》对新就业大学生职业流动状况进行了调查,探讨了当今就业难的形势下新就业大学生的流动状况及流动原因。研究发现,新就业大学生的流动特征如下:男性比女性大学生的流动比例高、流动率大,但就业前3年女大学生的人均流动次数要比男大学生高;年龄越大,流动率越小;工作2到3年的大学生最容易发生流动;二类大学的毕业生比一类大学的毕业生流动性大等。在流动原因的重要程度排序上,研究发现新就业大学生前3次流动中每次流动的主要原因不同,第一次流动的主要原因是单位没有归属感,第二次流动的主要原因是喜欢所从事的工作,第三次流动的主要原因是工资低。

由张芬、张丽华撰写的《大学生工作价值观与职业生涯发展倾向的关系

研究》一文，分析了大学生工作价值观和职业生涯发展倾向之间的关系，并进一步探讨了两者在性别、教育程度、学科背景等人口统计学变量上的差异。研究结果发现，自我实现需求在所有工作价值观中受重视程度最高，安定休闲最低；性别、教育程度、学科背景会影响学生职业生涯发展倾向的形成；自我成长、自我实现和社会价值均能显著影响技术职能型职业生涯发展倾向，组织安全、自我成长和社会价值均能显著影响管理导向型职业生涯发展倾向，组织安全和安定休闲均能显著影响安全稳定型职业生涯发展倾向，组织安全、自我实现和社会价值均能显著影响创业导向型职业生涯发展倾向，自我成长和社会价值对服务贡献型职业生涯发展倾向具有显著的影响，组织安全、自我成长、自我实现和社会价值均能显著影响挑战型职业生涯发展倾向，人际关系和安定休闲均能显著影响生活型职业生涯发展倾向。

总之，尽管教育体制改革给高校毕业生就业工作带来前所未有的压力和挑战，但我们欣慰地看到，越来越多的教授、专家、博士生、硕士生、本科生已开始致力于就业问题的研究，并结合大学生实际情况，探索新时期大学生就业的规律和模式，试图寻找出能解决就业难题的根源和法宝。本书编者多年来一直从事大学生就业的理论和实践研究，对就业问题有着独到的见解和认识。相信本书的编辑出版，定会抛砖引玉，给关注、关心、关爱大学生就业的同仁们以启发和思考，促进我国大学生就业工作和研究步入新的时代。

张丽华

2010年8月16日于中国人民大学劳动人事学院231

目 录

总序	曾湘泉 (1)
序	张丽华 (1)

第一部分 求职篇

高校毕业生求职行为的影响机制研究	冯彩玲 时 勘 张丽华 (2)
基于劳动力市场分割理论的大学生择业影响因素分析	贾 昕 (17)
高校毕业生就业见习政策的绩效评估——基于 2009 年北京地区的 调查报告	李玉琪 陈好鑫 李 焱 董晓宇 扈晓莉 (36)
适应就业形势变化, 努力做好就业工作	周 石 (60)
面对压力, 大学生要树立正确的就业观	刘慧卓 (64)

第二部分 就业篇

LHR 和 ILR 本科毕业生就业去向比较研究	冯彩玲 黄晓昱 周 石 (68)
大学生起薪影响因素分析——基于海淀园区 IT 企业的薪酬调查研究	姜文文 郝玉明 (76)
我国大学生起薪影响因素研究——基于“中国大学毕业生就业与 能力年度调查 (2008)”	周培煌 (106)
高校毕业生就业状况及就业能力调查研究	王 霆 杨玉梅 张 瑾 (120)
北京地区高校毕业生企业招聘需求信心指数调查	丁大建 李 琪 (157)

第三部分 职业发展篇

近五年职业领域研究热点 (2005 - 2009) 述评	苏 畅 周文霞 (172)
------------------------------------	---------------

大学生就业初期职业发展诉求研究	郭欢绪 林新奇	(192)
大学生社会支持和职业决策自我效能感的关系研究	刘超群 文跃然	(215)
北京地区新就业大学生流动现象调查分析	胡 媛 许晓丽 徐 璨	(230)
大学生工作价值观与职业生涯发展倾向的关系研究	张 芬 张丽华	(252)
后记		(287)

第一部分 求职篇

高校毕业生求职行为的影响机制研究

冯彩玲 时勤 张丽华

摘要：揭示求职行为影响机制的“黑箱”一直成为心理学、社会学和管理学关注的重点。基于计划—行为理论，通过对 836 名高校毕业生的实证研究，考察了求职行为的预测因素及其作用机制。层次回归分析和结构方程分析表明，在控制了城乡和政治面貌两个人口统计学变量的效应后，求职自我效能、求职期望、情绪控制、人格外倾性和主观支持是求职行为的有效影响因素，求职自我效能、情绪控制、人格外倾性和主观支持对求职行为有正向的、显著的预测作用，而求职期望则对求职行为具有负向的、显著的预测作用；求职意向在求职期望和求职行为、情绪控制和求职行为、主观支持和求职行为之间的中介效果均显著，在自我效能和求职行为以及人格外倾性和求职行为之间的中介效果不显著。

关键词：求职行为；求职意向；自我效能；求职期望；情绪控制、人格外倾性、社会支持

一、引言

社会经济方式的变化导致我国就业方式发生了重大转变——由传统的“统包统配”到现代的“自主择业”，由此而来的大学生就业心理和行为模式的变化成为改革开放以来中国社会最重大的变革之一，“找工作难”已是摆在大学生面前的一项严峻紧迫的任务。求职行为是动态的、循环的自我调适过程，是一种有目的地且受主观意愿驱动的行为模式，它开始于就业目标的识别，进而为实现就业目标付出努力。求职行为已被证明是预测就业的重要变量，然而，在中国期刊网以“求职行为”为关键词检索 2009 年以前的实证文章仅有 9 篇（3 篇是关于高校毕业生，6 篇是关于失业群体），基于失业人员求职行为的研究而发展起来的结论未必适用于高校毕业生群体，因此，探讨高校毕业生求职行为的影响因素对于大学生就业辅导和职业生涯规划具有重要的理论和现实意义。

关于求职行为影响因素的研究比较多（Schwab et al. , 1987；Kanfer et al. , 2001；时勤等，2001；张淑华等，2008）。归纳起来，主要包括两类因素：个人因素和环境因素。个人因素包括：人口学变量、人格特质、求职期望、自尊、就业承诺、就业价值观、求职自我效能、动机控制、情绪控制、

知觉到的就业机会、就业状况（就业或失业）、职业偏好、培训和个人能力；环境因素包括：经济压力、社会支持、主观标准、就业政策和劳动力市场供求状况。以往国内外实证研究也在尝试验证不同的个人因素和环境因素对求职行为的影响，但研究结果却不尽相同。本研究在文献和访谈的基础上，拟将求职自我效能、求职期望、情绪控制、人格外倾性作为个人因素，社会支持作为环境因素，试图揭示个人因素和环境因素是否对高校毕业生的求职行为产生影响以及相互作用的机理。

二、研究问题与假设

（一）个体因素与求职行为

求职自我效能是指个体能够成功表现特定的求职行为，并获得工作的一种自信（Wanberg, Watt&Rumsey, 1996）。尽管以往相关研究发现，自我效能与求职行为之间的关系很弱或不显著，如宋照礼等对北京市西城区的366名失业（下岗）人员进行了8个月的追踪研究，结果表明求职自我效能对求职行为无显著的预测作用，VanRyn等也发现类似的结果。但也有实证研究表明，自我效能是预测求职行为的有效指标，只不过自我效能的信念会经由认知的、动机的、情感的和决策的过程引导出个体不同的行为作用。据此，本研究预期，高校毕业生的求职自我效能能够对求职行为产生积极的影响。

期望—价值理论（Expectancy - Value Theory）是一种认知—动机理论。这种理论把个体达到特定目标的动机水平与实现预期目标的期望和对特定目标的主观价值联系起来（Feather, 1982, 1990）。求职期望与求职行为的关系受到期望—价值理论的支持，然而以往实证研究结果却相互矛盾：一些研究表明求职期望对求职行为具有积极的预测作用，另一些研究则发现求职期望与求职行为存在负相关。冯彩玲等首次在中国情境下探讨了高校毕业生求职期望与求职行为的关系，也发现求职期望对求职行为有负向的预测作用。为此，本研究假设求职期望对求职行为起负向的预测作用。

情绪控制是指与求职相关情绪有关的认知、行为与情感。求职行为是一种易受挫折的活动，大学生要维持较高水平的求职行为，需要不断集中精力于求职活动，情绪控制正是这一倾向的体现。时勘等研究发现，情绪控制直接制约着下岗职工的求职行为，进而影响其再就业的成功率。那么，情绪控制是否也能积极预测高校毕业生的求职行为呢？这有待于进一步验证。

人格被视为预测个体行为的深层次变量，尤其对外倾的人格特质研究一直受到学者们的关注，研究结果也较为一致。相关研究均表明：外倾的人更善于与人沟通交流，更能有效利用公共资源，使用求职中介、积极投简历和

做广告,通过亲戚朋友等求职方式打听可能的工作机会,更懂得如何与潜在的老板沟通等,因而外倾特质的个体更容易在面试中取胜进而获得工作机会。鉴于此,本研究预期,人格外倾性有助于增强求职频率。

综上,对于个体因素与求职行为的关系,本研究假设:

H1: 个体因素(求职自我效能、求职期望、情绪控制、人格外倾性)对求职行为具有显著的预测作用。

(二) 环境因素与求职行为

社会支持是人际关系中的支持因素,指个体遇到紧张情境时的一种应对资源。父母、配偶、子女、集体、社区以及周围人情感上的关心和支持都属于社会支持。一般认为,社会支持从性质上分为两类,一类是客观支持,这类支持是客观的、可见的或实际的支持,包括物质上的直接援助和社会网络、团体关系的存在和参与,是客观存在的现实。另一类是主观支持,这类支持是个体体验到的或情感上感受到的支持,指个体在社会中受尊重、被支持、被理解而产生的情感体验和满意程度,与个体的主观感受密切相关。对这两类支持的重要性,不同的学者有不同的看法,多数学者认为主观支持比客观支持更有意义,因为虽然感受到的支持并不是客观现实,但是“被感知到的现实却是心理的现实,而正是心理的现实作为实际的变量影响人的行为和发展”。诸多实证研究表明,社会支持是求职行为的一个重要的预测源,如 Mallinckrodt 与 Fretz (1988) 通过对一组较大年龄的男性失业工人的调查发现,社会支持与求职行为之间有显著相关; Wanberg (1999) 也发现社会支持对求职行为具有预测作用,但张淑华以沈阳失业人员为被试,结果发现社会支持的三个维度(客观支持、主观支持和支持利用度)对求职意向和求职行为的预测作用都不显著,并将部分原因归因于中国的面子文化。总起来说,在各种社会因素中,社会支持对求职行为和就业都有较强的预测作用。因此,本研究假设:

H2: 环境因素(社会支持)对求职行为具有正向的、显著的预测作用

H2a: 客观支持对求职行为具有正向的、显著的预测作用

H2b: 主观支持对求职行为具有正向的、显著的预测作用

H2c: 支持利用度对求职行为具有正向的、显著的预测作用

(三) 求职意向的中介作用

求职行为研究中最具代表性的理论是 Ajzen 的计划—行为理论(Theory of planned behavior, TPB)。该理论认为,行为的产生直接取决于行为意向。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。行为意向又受社会因素(主体规范)与个体因素(态度和感知到的行为控制)影响。该理论经常被用来预测各种情境中的意