

DAXUEBIYESHENG

CONGXUEXIAOXIANGGONGZUO

ZHUANHUANJILIDESHIZHENGYANJIU



大学毕业生从学校 向工作 转换机理的实证研究

——基于工作角色认同视角的分析

董磷茜 / 著



中国财富出版社
CHINA FORTUNE PRESS

013062109

G647.38
524

大学毕业生从学校向工作 转换机理的实证研究

——基于工作角色认同视角的分析

董磷茜 著



北航

C1670197

中国财富出版社

G647.38
J24

图书在版编目 (CIP) 数据

大学毕业生从学校向工作转换机理的实证研究：基于工作角色认同视角的分析/董磷茜著. —北京：中国财富出版社，2013. 6

ISBN 978 - 7 - 5047 - 4689 - 4

I. ①大… II. ①董… III. ①大学生—职业选择—研究 IV. ①G647. 38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 097148 号

策划编辑 寇俊玲

责任编辑 曹保利 彭佳逸

责任印制 方朋远

责任校对 杨小静

出版发行 中国财富出版社 (原中国物资出版社)

社 址 北京市丰台区南四环西路 188 号 5 区 20 楼 邮政编码 100070

电 话 010 - 52227568 (发行部) 010 - 52227588 转 307 (总编室)

010 - 68589540 (读者服务部) 010 - 52227588 转 305 (质检部)

网 址 <http://www.cfpress.com.cn>

经 销 新华书店

印 刷 北京京都六环印刷厂

书 号 ISBN 978 - 7 - 5047 - 4689 - 4/G · 0556

开 本 710mm×1000mm 1/16

版 次 2013 年 6 月第 1 版

印 张 15.75

印 次 2013 年 6 月第 1 次印刷

字 数 300 千字

定 价 58.00 元

版权所有 · 侵权必究 · 印装差错 · 负责调换

序 言

从学校到工作的转换 (School-to-work, STW) 是一个新兴的、具有重要价值的研究领域。大学毕业生作为国家宝贵的人力资源, 其从学校到工作的转换的成功不仅有利于大学生自身职业生涯的发展, 而且也有利于社会稳定和社会、经济的发展。大学生从学校向工作转换的研究与主流经济学、管理学的有关领域相比还是一个比较年轻的学科, 有待进一步解决的问题还有很多。董磷茜博士以初入职场的大学生为研究对象, 从社会心理的视角, 从学生个体角度引导学生实现微观层次的 STW, 从而使宏观层面的 STW 落到实处。该书取得的创新性成果体现在: 一是从大学毕业生工作角色认同的视角构建了“工作角色认同—自我职业生涯管理—从学校向工作转换”的研究框架, 探索了大学毕业生从学校向工作转换构念在本土的量表开发与测量, 对其进行了信度和效度检验, 进一步补充和完善了大学生职业适应理论。二是分析了工作角色认同的影响因素及其对从学校向工作转换路径的影响, 它有助于深入解析大学毕业生工作角色认同的作用与职能, 拓展了生命广度、生命空间理论。三是引入调节变量工作角色显著性的分析, 探讨工作角色认同对自我职业生涯管理、就业满意度的作用机制, 尝试为大学毕业生从学校向工作的转换作出更清晰的解释, 进而推进高校、组织和个人的职业生涯活动的开展, 以促进大学毕业生的职业发展。

从学校到工作的转换是一个长期和较为复杂的现象, 对中国的就业市场和青年就业群体更值得开展深入和广泛的研究。希望作者及相关研究者能在后续研究中纳入更多层次和变量, 并揭示 STW 的不同阶段特征, 以更好地诠释具有当代中国特色的大学毕业生 STW 过程机理。

董磷茜博士是我的博士研究生, 其刻苦学习的精神、对学术研究的浓厚兴趣、持续热情和学术创造力给我留下了深刻印象。该书是在其博士学位论文的基础上修改而成的, 具有一定的创新性, 虽然还存在着许多有待深入研究的地方, 但却可以抛砖引玉, 引起大家对该领域的关注与研究兴趣。

是为序。

张再生

2013 年 5 月 8 日于天津大学新园村



目 录

1 绪 论	(1)
1.1 研究背景与问题提出	(1)
1.1.1 研究背景	(1)
1.1.2 问题提出	(4)
1.2 研究目的与内容	(5)
1.3 预期创新	(6)
1.4 研究意义	(8)
1.4.1 理论意义	(8)
1.4.2 实践意义	(9)
1.5 研究方法与技术路线	(10)
1.5.1 研究方法	(10)
1.5.2 技术路线	(11)
1.6 本研究的结构安排	(12)
1.7 本章小结	(13)
2 文献综述	(15)
2.1 工作角色认同的研究综述	(15)
2.1.1 工作角色认同的概念和相关理论	(15)
2.1.2 工作角色认同的测量	(20)
2.1.3 工作角色认同影响因素的研究	(21)
2.1.4 工作角色认同的若干后果变量	(23)
2.1.5 工作角色认同的文献评述	(24)
2.2 从学校到工作转换的研究综述	(25)
2.2.1 从学校到工作转换提出的背景	(25)
2.2.2 从学校到工作转换的定义	(25)



2.2.3 从学校到工作转换的相关研究回顾	(26)
2.2.4 从学校到工作转换的文献评述	(32)
2.3 自我职业生涯管理相关研究综述	(33)
2.3.1 自我职业生涯管理的内涵	(33)
2.3.2 自我职业生涯管理的结构及测量	(35)
2.3.3 自我职业生涯管理的影响因素	(37)
2.3.4 自我职业生涯管理的效果	(38)
2.3.5 自我职业生涯管理的文献评述	(38)
2.4 研究述评	(39)
2.5 本研究拟研究的问题	(40)
2.6 本章小结	(41)
3 大学毕业生从学校向工作转换的定性访谈研究	(42)
3.1 访谈目的	(42)
3.2 访谈方式	(43)
3.3 访谈内容	(44)
3.4 访谈结果	(44)
3.4.1 大学毕业生从学校向工作转换及其结构分析	(44)
3.4.2 工作角色认同影响因素的分析	(45)
3.5 理论初步探索	(50)
3.6 本章小结	(51)
4 理论框架与理论模型构建	(52)
4.1 理论分析框架	(52)
4.1.1 相关概念的界定	(52)
4.1.2 工作角色认同影响因素的研究	(55)
4.1.3 “工作角色认同—自我职业生涯管理—从学校向工作的转换”的 关系	(57)
4.1.4 工作角色影响因素对大学毕业生从学校向工作转换的作用机制	(61)
4.1.5 工作角色显著性的调节作用	(63)
4.1.6 工作角色认同影响因素与工作角色认同、自我职业生涯管理、 从学校向工作转换之间的整合关系	(63)



4.1.7 假设汇总	(64)
4.2 理论模型的构建	(68)
4.2.1 工作角色认同影响因素模型 A	(68)
4.2.2 工作角色认同与从学校向工作转换关系直接模型 B	(69)
4.2.3 工作角色认同与自我职业生涯管理关系直接模型 C	(69)
4.2.4 自我职业生涯管理与从学校向工作转换关系直接模型 D	(70)
4.2.5 工作角色认同、自我职业生涯管理与从学校向工作转换关系 整合模型 E1	(70)
4.2.6 工作角色认同、自我职业生涯管理与从学校向工作转换关系 整合模型 E2	(71)
4.2.7 工作角色认同影响因素、工作角色认同、自我职业生涯管理与 从学校向工作转换整合模型 F	(72)
4.3 本章小结	(73)
5 问卷设计和小样本测试	(74)
5.1 问卷设计过程	(74)
5.1.1 问卷设计原则	(74)
5.1.2 问卷设计过程	(74)
5.2 变量测量	(76)
5.2.1 组织职业生涯管理的初始测量问项	(76)
5.2.2 学校职业生涯指导的初始测量问项	(77)
5.2.3 人力资本的初始测量问项	(78)
5.2.4 心理资本的初始测量问项	(79)
5.2.5 社会资本的初始测量问项	(80)
5.2.6 工作角色认同的初始测量问项	(81)
5.2.7 工作角色显著性的初始测量问项	(81)
5.2.8 自我职业生涯管理的初始测量问项	(81)
5.2.9 从学校向工作转换的初始测量问项	(83)
5.3 小样本测试	(83)
5.3.1 问卷预设说明及小样本描述统计分析	(83)
5.3.2 预设问卷的项目分析	(85)
5.3.3 组织职业生涯管理量表的信度分析和探索性因子分析	(90)



5.3.4	学校职业生涯指导量表的信度分析和探索性因子分析	(93)
5.3.5	人力资本量表的信度分析和探索性因子分析	(95)
5.3.6	心理资本量表的信度分析和探索性因子分析	(98)
5.3.7	社会资本量表的信度分析和探索性因子分析	(101)
5.3.8	自我职业生涯管理量表的信度分析和探索性因子分析	(104)
5.3.9	工作角色认同量表的信度分析和探索性因子分析	(108)
5.3.10	工作角色显著性量表的信度分析和探索性因子分析	(110)
5.3.11	从学校向工作转换量表的信度分析和探索性因子分析	(112)
5.4	本章小结	(114)

6	数据分析和假设检验	(115)
6.1	数据收集	(115)
6.2	描述性统计	(115)
6.2.1	测量对象的描述性统计	(115)
6.2.2	测量问项的描述性统计	(117)
6.2.3	数据处理方法	(124)
6.3	测量模型的验证性因子分析	(124)
6.3.1	分析内容和方法	(124)
6.3.2	组织职业生涯管理测量模型的验证性因子分析	(127)
6.3.3	学校职业生涯指导测量模型的验证性因子分析	(132)
6.3.4	人力资本测量模型的验证性因子分析	(135)
6.3.5	心理资本测量模型的验证性因子分析	(139)
6.3.6	社会资本测量模型的验证性因子分析	(143)
6.3.7	自我职业生涯管理测量模型的验证性因子分析	(147)
6.3.8	工作角色认同测量模型的验证性因子分析	(153)
6.3.9	工作角色显著性测量模型的验证性因子分析	(154)
6.3.10	从学校向工作转换测量模型的验证性因子分析	(155)
6.4	控制变量的影响分析	(157)
6.4.1	分析内容和方法	(157)
6.4.2	性别对中介变量和结果变量的影响分析	(157)
6.4.3	年龄对中介变量和结果变量的影响分析	(158)
6.4.4	学校性质对中介变量和结果变量的影响分析	(159)



6.4.5 专业类型对中介变量和结果变量的影响分析	(160)
6.4.6 企业性质对中介变量和结果变量的影响分析	(161)
6.4.7 岗位类型对中介变量和结果变量的影响分析	(162)
6.4.8 单位类型对中介变量和结果变量的影响分析	(163)
6.4.9 控制变量研究结果	(164)
6.5 调节效应检验	(165)
6.5.1 工作角色显著性在工作角色认同与自我职业生涯管理间的调节 ...	(165)
6.5.2 工作角色显著性在工作角色认同与就业满意度间的调节	(168)
6.6 工作角色认同、自我职业生涯管理和从学校向工作的转换关系的 假设检验与分析	(171)
6.6.1 工作角色认同影响因素模型 A	(171)
6.6.2 工作角色认同与从学校向工作转换关系直接模型 B	(173)
6.6.3 工作角色认同与自我职业生涯管理关系直接模型 C	(174)
6.6.4 自我职业生涯管理与从学校向工作转换关系直接模型 D	(176)
6.6.5 工作角色认同、自我职业生涯管理与从学校向工作转换关系 整合模型 E1	(178)
6.6.6 工作角色认同、自我职业生涯管理与从学校向工作转换关系 整合模型 E2	(182)
6.6.7 工作角色认同影响因素的作用机制分析——整合模型 F	(186)
6.7 研究结论	(192)
6.7.1 工作角色认同影响因素的研究	(192)
6.7.2 工作角色认同、自我职业生涯管理与从学校向工作转换的 关系研究	(193)
6.7.3 工作角色认同影响因素的作用分析	(194)
6.8 本章小结	(195)
7 研究结论与对策建议	(199)
7.1 主要研究结论	(199)
7.1.1 结论一	(199)
7.1.2 结论二	(200)
7.1.3 结论三	(201)
7.1.4 结论四	(202)



7.1.5 结论五	(204)
7.1.6 结论六	(204)
7.2 对策建议	(206)
7.2.1 用人单位层面	(206)
7.2.2 大学层面	(208)
7.2.3 大学毕业生层面	(209)
7.3 研究局限与未来展望	(210)
7.3.1 研究不足	(210)
7.3.2 后续研究建议	(211)

参考文献	(212)
------------	-------

调查问卷	(230)
------------	-------

后 记	(238)
-----------	-------



1 绪 论

本章对本研究的一些基本概况进行了简要地阐述,首先介绍了本论文的现实背景与理论背景,并在此基础上提出了论文拟研究的问题;其次阐述了研究的目
的与内容,提出了预期创新点,分析了研究意义;最后介绍了论文要采用的研究
方法和技术路线、研究的结构安排等内容。

1.1 研究背景与问题提出

从现实背景来看,一方面各国青年失业率的不断增长、劳动力市场的变化以
及企业界对高素质员工的迫切需求,大学毕业生从学校向工作转换的研究逐渐成
为各国职业教育界、人力资源管理研究的焦点;另一方面,大学毕业生从学校向
工作转换的问题,不仅关系到个体能否进入工作大环境,找到一个具体的职位,
而且关系到个体能否顺利实现角色的转变,在工作中寻找到自我价值和进一步发
展的路径。从理论背景来看,从学校向工作的转换相关的研究一直是人力资源领
域的重要研究课题之一,但从角色认同理论的视角,以大学毕业生为主体的研究
尚不多见。因此,大学毕业生从学校到工作的转换问题,已受到教育界与人力资
源管理领域的广泛关注。

1.1.1 研究背景

1. 现实背景

STW 是英语 School - to - work 的缩写,汉语可翻译为“学校到工作转换”。
学校到工作转换实现了个体身份以及价值的转换,将个体由潜在劳动者转换为现
实劳动者。青年失业问题是各国失业问题的重中之重,因此这一转换不仅有利于
青年学生失业问题的解决,而且直接推动了社会的发展。20 世纪 90 年代,STW
最初由美国教育部从公共管理的角度提出,是一项得到联邦政府的政策和资金支
持的教育改革运动,服务对象由最初的残障儿童等弱势群体逐渐扩大到直接就业
的高中生和大学毕业生。之后,澳大利亚、日本、加拿大、韩国等国家分别以促



进学校到工作过渡为切入点,在各国掀起了轰轰烈烈的 STW 改革运动。随着我国大学教育发展由计划经济向市场经济的改革,传统大学教育中的职业教育课程的滞后、校企合作的艰难、学校建设资金的不足、与劳动力市场需求的脱节等弊病也日益凸显。我国大学毕业生的就业情况难以令人满意。因此构建适应中国国情的、有效的 STW 体系显得尤其迫切和重要。

对于大学毕业生本人来说,能否实现从“学校”到“职场”的转换,对未来职业生涯发展有着深远影响。由于我国各高校从 20 世纪末开始进行本科生和研究生的扩招工作,大量的高校毕业生进入 21 世纪以后纷纷涌入就业市场。根据我国教育部网站公布的数据,我国大学毕业生人数由 1996 年的 84 万人逐年增加到 2010 年的 611 万人;而未就业总人数从 1996 年的 5 万人增至 2010 年的 196 万人左右,增长近 39 倍,就业率也从 94% 持续下降到了 70% 左右。刚从“象牙塔”走出的莘莘学子在沉重的就业压力面前无所适从,在就业过程中出现了各种各样的问题,比如“啃老族”“草莓族”“闪离族”这样一些现象。在当前大学毕业生可多元化发展的职业环境与职业非终身雇佣模式下,这些现象除了社会、经济、教育、人力资源管理等原因外,也与大学毕业生自身对于就业机会不满意、工作角色认同程度的模糊有关。大学毕业生个体对于职业角色概念模糊,工作经历缺乏是造成大学毕业生定位不清晰、职业决策困难等职业困惑的主要原因。大学毕业生对就业机会的认可和较高的主观满意度是实现其稳定发展、不盲目跳槽的基础,而这二者的共同前提是大学毕业生对于自身工作角色认同的清晰程度。

目前现有的高等教育体系尚未能有效实现“学校”与“职场”之间的衔接。大学毕业生通过在校的学习,难以真切地体会到工作世界的复杂性,因而造成了学校与工作世界的隔阂,使“学习到工作的转换”或者“学生到职场人的角色转换”成为许多大学毕业生身心发展和职场发展的障碍。如果我们能够对大学毕业生这一转换阶段给予更多关注和探讨,不仅对大学毕业生本人,对高校以及雇主也将产生益处。

因此,从更为微观的角度探讨大学毕业生工作角色认同、自我职业生涯管理与从学校向工作转换的关系有着积极意义,不仅有利于提高学生就业质量,有利于高校、家庭进行有效的职业指导,而且有利于企业的组织职业生涯管理,促进个人职业生涯的和谐发展。

2. 理论背景

自 20 世纪 90 年代末以来,我国各高校纷纷进行扩招工作,高校大学毕业生大量涌向就业市场,成为我国人力资源市场中的中坚力量,为我国国民经济的持



续、稳定和健康发展作出了巨大贡献。大学毕业生从学校向工作的转换是西方职业发展研究中一个重要的课题。由于我国大学毕业生就业市场由“分配”制度转向“双向选择”制度,我国大量的学者开始关注大学毕业生就业的研究。研究者们往往关注如何使大学毕业生们获得工作,而并没有关注大学毕业生就业后的职业发展问题,更没有将大学毕业生在学校接受的教育与将来的工作结合起来。以关键词“STW”和“从学校到工作的转换(过渡)”为关键词对 CNKI 数据库中 1979—2012 年期刊和优秀硕士及博士毕业论文进行检索,共 33 篇文献。其中,以介绍美国、加拿大、日本、韩国、澳大利亚等国的 STW 运动状况及经验为主题的文章 22 篇,以残疾人从学校向工作转换为主题的文章 4 篇,以我国职业教育与 STW 关系为研究内容的文章 4 篇,以大学毕业生的 STW 为主题的文章仅 3 篇。可见我国关于大学毕业生从学校向工作转换的研究还不多见。20 世纪 70 年代中后期国外开始了从学校向工作转换的研究,但直到 90 年代后才逐渐引起学者们的重视,其研究内容主要是关于职业教育的改革、过渡模式、过渡策略等方面(Zahra & Sharma, 2004)。大学毕业生从学校向工作转换的研究与主流经济学、管理学的有关领域相比还是一个年轻的学科,有待进一步解决的问题还有很多。所以,无论是在国内还是在国外,大学毕业生从学校向工作转换的研究依然是一个新兴的、有重要价值的研究领域。

另外,有关大学毕业生从学校向工作转换的研究,需要结合“学校”和“职场”各自的特点,将大学毕业生在学校的经历和进入职场后的经历联系起来。对这个问题的探索,一种有价值途径就是结合大学毕业生职业发展的特点,考虑工作角色认同的作用。尽管大学毕业生从学校向工作的转换对其职业生涯的发展相当重要,但以往学者对从学校向工作的转换的研究或是从职业教育的角度来探讨,或是从组织社会化的角度来研究,很少从大学毕业生自身的心理视角展开研究。可见,与其他领域相比,大学毕业生从学校向工作转换的研究还处于起步阶段。本研究将进一步明确以下关键问题:①大学毕业生从学校向工作转换构念的测量及其量表的开发;②大学毕业生工作角色认同的影响因素;③工作角色认同对于大学毕业生从学校向工作转换的作用路径分析;④大学毕业生工作角色认同影响因素对路径的作用机制。综合考虑大学毕业生从学校向工作转换在其职业生涯发展中的重要作用、大学毕业生从学校向工作转换中存在的问题,以及国内外现有研究的不足,本研究通过对大学毕业生从学校向工作转换的实际调查研究,采用理论探索与经验研究相结合,并辅助以访谈研究的方法,分析大学毕业生从学校向工作转换的测量及其量表开发,探索大学毕业生工作角色认同通过自我职



业生涯管理对大学毕业生从学校向工作转换的机理,以期为大学毕业生职业生涯的持续、稳定发展提供科学的理论依据。

1.1.2 问题提出

通过对现实背景和理论背景的分析,研究者发现,国内外围绕从学校向工作的转换研究尚处于起步阶段,还有可以进一步深化之处,因此,提出下述研究方向:

第一,采用新的研究视角研究大学毕业生从学校向工作转换的机理。从学校到工作转换指的是这样一个时期:学生即将离开学校并开始寻找工作的这样一个阶段。现有的大量关于从学校向工作的转换都是从学校的视角展开的,却忽视了从学校向工作转换的主体——学生的心理视角。埃里克森认为大学毕业生正处于青少年后期,而青少年后期正处于自我同一性形成的关键时期。自我同一性对于青少年健康的人格塑造有着十分重要的作用,而青少年生涯发展和自我同一性形成的重要任务之一就是形成工作角色认同。埃里克森认为青少年的一个主要的发展任务就是确立关于职业世界的同一性(Erikson, 1968)。青少年如果拥有一个稳定的工作角色认同便会作出适合的职业决策并有信心作出与生涯相关的决策。反之,如果青少年没有形成稳定的职业同一性便会导致其生涯决策的优柔寡断。工作角色认同预示着职业选择的具体化和明确化。因为工作角色认同与一个人对他的或她的生涯目标清晰的和稳定的评估有关,因此工作角色认同是生涯发展的一个重要部分。工作角色认同有利于个体寻找到一个合适的职业。本研究认为,在从学校向工作的转换研究中,可以引入角色认同的视角,针对大学毕业生从学校向工作的转换进行研究。

第二,探索从学校向工作转换构念的测量及其量表的开发。从学校向工作转换作为理论化的概念(构念),西方发达国家对其多为定性研究,而缺乏对该构念的测量及量表的编制。此外,研究者对于从学校向工作转换的维度划分并没有统一的认识,大都从择业结果的角度来定义。本研究认为,对于高校大学毕业生而言,成功地从学校向工作转换不仅仅指获得工作,还应该着眼于其职业生涯的长期发展。首先,成功地从学校向工作转换的标准应该是指大学毕业生是否获得一份可以完全运用其教育的工作;其次,指的是大学毕业生对于就业的满意度。因此,本研究开发出我国大学毕业生从学校向工作转换的量表,为了确保其可靠性与有效性并进行了探索性因子分析与验证性因子分析。

第三,进行大学毕业生工作角色认同对其从学校向工作转换的影响机理的路



径分析,并通过我国大学毕业生的调查数据进行分析和验证。本研究拟构建大学毕业生工作角色认同、自我职业生涯管理与从学校向工作转换整合关系理论分析框架,沿着“工作角色认同→自我职业生涯管理→从学校向工作的转换”的逻辑思路,对高校毕业生工作角色认同通过自我职业生涯管理这一中介传导机制对从学校向工作转换的间接影响及其机理进行理论探索与经验验证。一些研究表明,个人因素与外在环境因素都会影响大学毕业生从学校向工作的转换。因为我国与西方国家间在政治、经济、文化背景上的差异,西方国家的研究结论不一定适用于我国国情。因此,在理论和应用研究本土化的基础上提出本土化的管理对策,也是本研究的问题之一。

第四,路径分析中引入新的影响因素。除对上述路径进行验证性分析以外,本研究还分析工作角色认同影响因素对大学毕业生工作角色认同的作用,进而通过自我职业生涯管理对大学毕业生从学校向工作的转换产生的影响。因此,本研究一方面要探讨工作角色认同的影响因素,另一方面将这些影响因素纳入到上述路径分析中,分析工作角色认同影响因素对于从学校向工作转换的作用机制。

1.2 研究目的与内容

大学毕业生是我国宝贵的人力资源,其从学校到工作的转换的成功不仅有利于大学毕业生自身职业生涯的发展,而且也有利于社会的稳定和我国社会、经济的发展。而我国目前的高等教育体系尚缺乏“高校”与“职场”的有效衔接。如何从社会心理的视角,从学生个体角度引导学生实现微观层次的 STW,从而使宏观层面的 STW 落到实处是本研究试图回答的问题。因此本研究的主要目的是以新入职三年之内的大学生为研究对象,讨论他们的工作角色认同,并在此基础上考察工作角色认同与影响因素及其从学校到工作的转换之间的关系,并试图得出有意义的结论。本研究以高校毕业生为研究对象,主要完成以下内容的研究:

(1) 分析大学毕业生工作角色认同对其从学校向工作转换的影响。本文通过探索性因子分析方法,找出大学毕业生从学校向工作转换过程中的主要维度,验证相应量表的信度,并应用角色认同理论及访谈法分析大学毕业生工作角色认同对其从学校向工作转换的作用。

(2) 研究大学毕业生从学校向工作转换过程中的环境因素与个人因素对工作角色认同的直接影响作用及对自我职业生涯管理、工作—教育匹配、就业满意度



的间接影响作用。以往的研究虽然验证了大学毕业生从学校向工作转换过程中的环境因素与个人因素对工作角色认同及从学校向工作的转换的影响作用,但往往将大学毕业生从学校向工作转换过程中的环境因素与个人因素分开来研究,本研究从结构上深化了以往的研究,构建理论模型 F,分析大学毕业生从学校向工作转换过程中的环境因素与个人因素对工作角色认同、自我职业生涯管理、工作—教育匹配、就业满意度的直接影响作用,以发现大学毕业生从学校向工作转换过程中的环境因素与个人因素各维度对其从学校向工作转换的作用机理。

(3) 研究大学毕业生从学校向工作转换过程中的工作角色认同通过自我职业生涯管理对工作—教育的匹配、就业满意度的影响作用。本研究构建“大学毕业生从学校向工作转换过程中的工作角色认同——自我职业生涯管理——工作—教育匹配/就业满意度”的理论模型,分析自我职业生涯管理四个维度(职业探索、生涯规划、注重工作、延伸管理)在大学毕业生的工作角色认同及从学校向工作转换之间的中介传导作用,深入剖析大学毕业生从学校向工作转换过程中的工作角色认同通过自我职业生涯管理对大学毕业生从学校向工作转换的作用机理。

(4) 控制变量对工作角色认同、自我职业生涯管理、工作—教育匹配、就业满意度的影响分析。本研究将大学毕业生从学校向工作转换过程中的环境因素与个人因素作为自变量,工作角色认同作为中介变量,自我职业生涯管理、工作—教育匹配、就业满意度作为因变量。工作角色认同、自我职业生涯管理、工作—教育匹配及就业满意度除受自变量影响之外,还受到大学毕业生年龄、学历、职业等相关因素的影响。本研究将这些因素作为控制变量,以验证其对中介变量工作角色认同和因变量自我职业生涯管理、工作—教育匹配、就业满意度的影响效果。

(5) 大学毕业生工作角色认同与从学校向工作转换的缓冲因素研究。本研究计划检验影响工作角色认同与自我职业生涯管理、工作角色认同与从学校向工作转换的两个维度之间的缓冲因素。在文献研究以及访谈研究的基础上,将着重探讨大学毕业生的工作角色显著性对工作角色认同和自我职业生涯管理、工作角色认同和从学校向工作转换的两个维度之间关系的影响。

1.3 预期创新

本研究在现有理论的基础上,结合定性访谈的结果,将探讨中国文化背景下大学毕业生工作角色认同及其影响因素与从学校向工作转换之间的关系,并据此



提出研究假设和理论框架。本研究还将使用大规模问卷调查数据,进行实证分析,并试图通过实证研究得出一些有意义的结论。本研究是在前人理论与实证研究基础上的传承、拓展与深化,预期的创新点主要有以下几个方面:

第一,引入工作角色认同视角对大学毕业生从学校向工作转换的机理进行研究。从以往研究来看,不少学者从人一环境匹配理论、社会认知理论、社会学习理论、职业发展理论的角度对青年人从学校向工作转换进行了探讨,而鲜有学者从社会心理学的角度对大学毕业生从学校向工作转换进行研讨。角色认同是社会心理学和组织科学研究的一个领域。根据角色认同理论,一个人在社会网络和社会关系中拥有多少角色或职位,就拥有多少认同。虽然每个人拥有很多的角色认同,但是某些角色认同相对于其他认同更为突出。这些显著的角色认同对一个人来说具有极大的意义,对于其自我概念具有最重要的作用。就从学校向工作转换而言,学生和工人是两种不同的显著角色。成功地从学校向工作转换要求学生将生活的核心角色由学生角色转换为职员角色。研究发现,当青年人以工作角色或与工作相关的目标为生活的重心时,他们很少失业,而很容易找到自己心仪的工作。因此,本研究将从角色认同视角,分析大学毕业生从学校向工作转换的机理。

第二,对“从学校向工作转换”构念进行维度划分与测量。本研究将进行“从学校向工作转换”构念的维度划分及其量表在中国文化背景下的开发与测量。以往对从学校向工作转换的研究主要是定性研究,对于从学校向工作转换的界定主要包括两个标准:客观标准,比如是否就业、工作表现、离职率等。主观标准,比如工作态度、压力水平、匹配意识等。结合这两种标准,本研究将从学校到工作的转换定义为一种状态,具体来说,指的是学生离开学校后能获得与教育相匹配的工作,并且其对于工作具有一种积极的心理状态,划分为两个维度:工作—教育匹配、就业满意度。本文尝试以中国文化为背景,找出适合中国情景下测量大学毕业生从学校向工作转换的量表,采用探索性因子分析与验证性因子分析对其进行信度和效度检验,进一步补充和完善从学校向工作转换理论。

第三,构建“工作角色认同—自我职业生涯管理—从学校向工作转换”关系路径。本研究将通过调查数据验证工作角色认同、自我职业生涯管理与从学校向工作转换之间的路径关系,并考虑工作角色显著性的调节作用。有少量的学者对于工作角色认同与从学校向工作转换之间的关系进行了研究,研究对象包括在校大学毕业生与在职人员。这些产生、应用于欧洲和北美地区的研究,还需要在其他更多国家和地区(如亚洲和非洲)对其普适性进行检验。本研究将以毕业三年