

Relationships Among Undergraduates' Occupation Attributional Style, Work Values, Career Decision Making Self-efficacy and Job Searching

TongJun Wang¹, JiWei Si², GuoHua Duan³

¹⁾ BinZhou Polytechnic, Bin Zhou, Shandong, China

²⁾ School of Psychology, Shan Dong Normal University, JiNan, Shandong, China

³⁾ Weifang Medical University, Weifang, Shandong, China

Abstract—Choosing 515 college students as subjects, a questionnaire survey research was carried out to explore the relationship among college students' work values, occupation attributional style, career decision making self-efficacy and job search behavior. The findings were: 1) There was a highly significant positive correlation among college students' occupation attributional style, work values and career decision-making self-efficacy; and as a whole, there was also a highly significant positive correlation between career decision making self-efficacy and job search behavior. 2) The multiple stepwise regression analysis showed that career decision making self-efficacy can interpret 4.4% of the variance; the internality controllability of negative events can interpret 1.3% of the variance.

Key Words—College students, occupation attributional style, work values, career decision making self-efficacy, job searching behavior

大学生职业归因风格、职业价值观、职业决策自我效能与求职行为的关系

王同军¹ 司继伟² 段国华³

¹⁾ 滨州职业学院, 滨州, 山东, 中国

²⁾ 山东师范大学心理学院, 济南, 山东, 中国

³⁾ 潍坊医学院, 潍坊, 山东, 中国

摘要 以 515 名大学生为被试, 采用问卷调查法, 考察了大学生的职业价值观、职业归因风格、职业决策自我效能与求职行为的关系。结果表明: 1) 大学生职业价值观、职业归因风格、职业决策自我效能之间存在显著的正相关, 职业决策自我效能与求职行为整体上呈显著的正相关; 2) 逐步回归分析表明, 职业决策自我效能可解释 4.4% 的变异量; 负性事件内在性控制性可解释 1.3% 的变异量。

关键词 大学生, 职业归因风格, 职业价值观, 职业决策自我效能, 求职行为

1. 引言

大学生就业问题日益成为社会关注的焦点。面对严峻的就业形势, 政府、高校、社会各界纷纷出谋划策, 但要真正解决该问题, 还必须从大学生自身入手。有效的求职行为可以避免求职的盲目性, 缩短求职期, 增加成功就业的可能性, 是提升大学生就业能力的关键。

求职行为也称为工作搜索行为, 是个体为实现就业目标而进行的各种活动, 这种活动受个人变量和情境变量的

影响, 是个体有目的并受主观意愿驱使的行为模式(时勘, 宋照礼, 张宏云, 2001)。目前国外学者已对求职行为的作用机制进行了广泛研究(张淑华, 郑久华, 时堪, 2008)。求职行为的预测因素分为两类: 个人特征和劳动力市场因素。个人特征包括: 就业状况(就业或失业)、职业偏好、培训和个人能力。Kanfer 等(2001)将求职行为的预测因素归为 6 类: 个性特征、求职期待、自尊、动机、社会支持和人口学变量。时勘, 宋照礼, 张宏云(2001)则把求职

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)。综合前述对求职行为的预测因素的观点,作为个性特征重要内容的职业价值观、职业归因风格与求职行为关系的研究尚未发现。

价值观是个体判断是非的内在标准,归因风格作为一种人格特征渗透在个体生活的方方面面,而自我效能感是指“人们对自身完成某项任务或工作行为的信念,它涉及的不是技能本身,而是自己能否利用所拥有的技能去完成工作行为的自信程度”。作为一种内部信念,自我效能感在个体有了相应的知识、技能和目标后成为行为的决定因素,且效能知觉越高,求职行为越广泛,再次被雇佣的可能性越大(班杜拉,2003)。求职行为作为一种激烈竞争的市场经济条件下个体获得职业岗位的手段必然受到个体归因风格、价值观念、自我效能感的影响。王金良,张大均,吴明霞(2008)的一项研究也部分地证明了上述的理论推论。

综上所述,本研究在借鉴国内外相关研究成果的基础上,拟对大学生职业价值观、职业归因风格、职业决策自我效能与求职行为的关系进行实证研究,以揭示职业价值观、职业归因风格、职业决策自我效能感对求职行为的影响,期望对开发有效的求职技能培训模式提供帮助,促进大学生就业能力的提高。

2. 方法

2.1 被试

以班级为单位,整群随机抽取山东省内三所不同类型高校大学生 590 人,剔除部分无效被试数据后,共获得有效被试 515 人,其中男生 232 人,女生 241 人,性别信息缺失 42 人;独生子女 141 人,非独生子女 330 人,是否独生子女信息缺失 44 人;年龄有效值 479 人,最小 18 岁 1 人,最大 29 岁 1 人,平均年龄 21.35 岁,标准差 1.35,信息缺失 36 人;职业院校 163 人,普通院校 352 人。

2.2 工具

职业归因风格测查采用 Furnham 等人(1992)编制、研究者本人修订的职业归因风格问卷(OASQ)。该问卷由 8 个场景组成,包括 4 个正性事件和 4 个负性事件,分别包括 4 个人际事件和 4 个成就事件,每个场景由 5 个题目,在题干下方是关于这个场景归因的文字描述,第 1~5 题是通过 7 点量表分别测量归因的四个维度,共 40 题。通过因素分析,负性事件稳定性整体性;正性事件稳定性整体性;正性事件内在性控制性;负性事件内在性控制性;外在性五个因素,涵盖了归因的 4 个维度。这与维纳等关于

归因维度的划分相一致。总体内部一致性信度达到 0.83,各个分量表的信度都在 0.6~0.86 之间,信度水平较高。

职业价值观测查使用吴铁雄、李坤崇等人 1995 年编制的“工作价值观量表”。该量表旨在协助被试了解自己在“目的价值”与“工具价值”两个领域,以及在“自我成长取向”、“自我实现取向”、“尊严取向”、“社会互动取向”、“组织安全与经济取向”、“安定与免于焦虑取向”及“休闲健康与交通取向”等七个工作价值观维度上的表现。全量表共有 49 个题目,每个维度量表各有 7 个题目。作答采用六点量表,请被试依据自己对各题的主观感受分别就“非常重要”、“相当重要”、“一般重要”、“有些重要”、“稍微重要”、“不重要”等六个选项中,择其一作为答案。在本研究中,总体内部一致性信度达到 0.95,各个分量表的信度在 0.63~0.90 之间,信度水平较高。

职业决策自我效能感测查使用彭永新,龙立荣(2001)编制的“大学生职业决策自我效能量表”。该量表共 39 个题目,分为“自我评价”、“信息收集”、“选择目标”、“制订规划”、“问题解决”五个因素。全部采用五点记分。得分越高,表示越有信心做出决策。研究表明该问卷的同质性信度为 0.93,重测信度为 0.656,并具有较高的辨别效度,是进行职业决策困难状况诊断的一个有效的量表(彭永新、龙立荣,2001)。在本研究中,总体内部一致性信度达到 0.91,各个分量表的信度在 0.61~0.76 之间,信度水平较高。

求职行为测查采用研究者本人参照 Kanfer 等(2001)的理论所编制的大学生求职行为问卷。该问卷共有题目 25 个,求职强度、短期-长期、自主求职、求职频率、关系求职五个维度构成。采用 5 点计分,项目分析结果表明题目鉴别度较高。问卷总体信度达到 0.82。

2.3 研究程序

将职业归因风格问卷、职业价值观问卷、职业决策自我效能量表和求职行为问卷合并为“大学生就业心态调查问卷”,统一印制。经过试测,完成问卷约需要 40 分钟,题量合适。分别在三所不同类型的高校由心理学专业研究生进行施测。

2.4 数据处理

分别使用 SPSS11.5 进行数据处理。

3. 结果与分析

3.1 大学生职业归因风格、职业价值观、职业决策自我效能与求职行为之间的相关分析

结果显示(见表 1),大学生职业归因风格、职业价值观、职业决策自我效能之间均存在极显著的正相关,职业

表1 职业归因风格、职业价值观、职业决策自我效能、求职行为及各维度得分之间的相关矩阵

	归因风格	价值观	决策效能	求职行为	消极稳普	积极稳普	积极内控	消极内控	综合外在	自我成长	自我实现	尊严	社会互动	组织经济	安定焦虑	休闲交通	自我评价	收集信息	选择目标	制订规划	问题解决
1	1																				
2	.494**	1																			
3	.229**	.395**	1																		
4	-.002	.022	.209**	1																	
5	.719**	.189**	-.021	-.024	1																
6	.776**	.398**	.148**	.050	.390**	1															
7	.687**	.575**	.371**	-.009	.159**	.565**	1														
8	.762**	.407**	.301**	-.047	.485**	.398**	.554**	1													
9	.603**	.177**	.021	.020	.496**	.336**	.144**	.276**	1												
10	.426**	.782**	.432**	-.003	.089*	.342**	.554**	.406**	.118**	1											
11	.445**	.795**	.348**	.000	.217**	.361**	.473**	.401**	.108*	.611**	1										
12	.405**	.837**	.355**	-.011	.133**	.344**	.488**	.331**	.137**	.648**	.616**	1									
13	.394**	.857**	.297**	.007	.121**	.307**	.500**	.355**	.110*	.648**	.602**	.691**	1								
14	.429**	.853**	.259**	.046	.171**	.373**	.503**	.314**	.151**	.587**	.584**	.669**	.744**	1							
15	.356**	.814**	.231**	.056	.177**	.265**	.371**	.240**	.220**	.481**	.548**	.606**	.628**	.673**	1						
16	.361**	.790**	.338**	.035	.163**	.273**	.397**	.269**	.182**	.500**	.527**	.562**	.599**	.627**	.754**	1					
17	.238**	.388**	.787**	.151**	.031	.153**	.336**	.293**	.034	.418**	.347**	.334**	.313**	.283**	.235**	.287**	1				
18	.188**	.306**	.838**	.201**	-.013	.148**	.313**	.222**	-.007	.314**	.282**	.282**	.242**	.218**	.158**	.246**	.556**	1			
19	.172**	.293**	.866**	.148**	-.011	.079	.279**	.249**	.025	.346**	.243**	.264**	.193**	.156**	.176**	.305**	.625**	.604**	1		
20	.187**	.357**	.892**	.203**	-.060	.133**	.322**	.261**	.018	.404**	.320**	.319**	.266**	.222**	.214**	.301**	.636**	.700**	.702**	1	
21	.201**	.346**	.867**	.182**	-.040	.121**	.333**	.276**	.037	.379**	.293**	.318**	.252**	.225**	.210**	.303**	.614**	.639**	.734**	.745**	1
22	.044	.135**	.310**	.833**	-.055	.083	.130**	.047	-.059	.147**	.101*	.073	.150**	.147**	.076	.076	.247**	.281**	.229**	.306**	.254**
23	.157**	.334**	.246**	.551**	-.052	.230**	.285**	.118**	-.047	.325**	.222**	.282**	.337**	.332**	.219**	.195**	.230**	.250**	.157**	.220**	.184**
24	-.084	-.165**	.056	.642**	.028	-.086	-.20**	-.092*	.063	-.189**	-.130**	-.141**	-.190**	-.164**	-.055	-.070	.013	.037	.045	.079	.063
25	-.132**	-.21**	.056	.678**	-.034	-.101*	-.21**	-.157**	.048	-.212**	-.165**	-.225**	-.249**	-.176**	-.081	-.088*	-.002	.044	.067	.043	.076
26	-.041	-.167**	-.173**	.410**	.089*	-.020	-.18**	-.163**	.139**	-.260**	-.143**	-.122**	-.188**	-.117**	-.026	-.062	-.159**	-.115**	-.163**	-.171**	-.130**

注：**= $P < 0.01$ ；*= $P < 0.05$ ；1=归因风格；2=价值观；3=决策效能；4=求职行为；5=消极稳普；6=积极稳普；7=积极内控；8=消极内控；9=综合外在；10=自我成长；11=自我实现；12=尊严；13=社会互动；14=组织经济；15=安定焦虑；16=休闲交通；17=自我评价；18=收集信息；19=选择目标；20=制订规划；21=问题解决；22=求职强度；23=短期长期；24=自主求职；25=求职频率；26=关系求职

表2 职业归因风格、职业价值观、职业决策自我效能及各维度对求职行为逐步多元回归分析

选出的变量顺序	多元相关系数 R	决定系数R ²	增加解释量	F值	净F值	标准化回归系数
决策效能	0.21(a)	0.04	0.04	23.485	23.485	0.25
负性内控	0.22(b)	0.06	0.01	15.512	7.253	-0.12

表 3 职业归因风格、职业价值观、职业决策自我效能感对求职行为及各个维度的标准回归系数 β

	求职行为 $R^2=7.2\%$	求职强度 $R^2=9.6\%$	短期长期 $R^2=18.7\%$	自主求职 $R^2=9.5\%$	求职频率 $R^2=12.4\%$	关系求职 $R^2=11.7\%$
决策效能	.246**	.310**				
负性内控	-.121**					-.173**
尊严	-.148**				-.171**	
社会互动			.161**		-.212**	
收集信息			.153**			
正性稳普			.167**			
负性稳普			-.159**			.116*
组织经济			.144**			
正性内控				-.181**	-.150**	
制订规划				.211**		
自我成长				-.187**		-.218**
综合外在				.107*		.155**
问题解决					.198**	
安定焦虑					.170**	

归因风格与职业价值观之间的相关更是达到了 0.49(**),而职业归因风格与求职行为之间只存在微弱的负相关,职业价值观与求职行为之间的正相关也不显著。只有职业决策自我效能与求职行为呈现极显著正相关。但是,从分量表各维度之间的相关结果来看(见表 1),职业归因风格、职业价值观均有部分维度与求职行为的部分维度有显著的正相关关系。

3.2 职业归因风格、职业价值观、职业决策自我效能及各维度对求职行为及其维度的多元回归分析

为进一步探讨职业归因风格、职业价值观、职业决策自我效能对大学生求职行为的影响,以职业归因风格、职业价值观、职业决策自我效能及各维度为自变量,以求职行为为因变量,运用逐步回归(Stepwise)分析法进一步分析它们之间的关系。表2结果表明有2个变量进入了回归方程,这2个变量共可以解释求职行为的5.7% 的变异量。按照它

们对大学生求职行为的作用大小排列,分别是职业决策自我效能可解释4.4%的变异量;负性事件内在性控制性可解释1.3% 的变异量。

表3显示,决策效能 $\beta=0.31$ 对求职强度有极其显著的回归效应, $R^2=9.6\%$, $F=54.63$, $P<0.01$ 。社会互动 $\beta=0.16$,收集信息 $\beta=0.15$,正性稳普 $\beta=0.17$,负性稳普 $\beta=-0.16$,组织安全与经济 $\beta=0.14$,对求职行为的短期长期维度有极其显著的回归效应, $R^2=18.7\%$, $F=23.40$, $P<0.01$ 。正性内控 $\beta=-0.18$,制订规划 $\beta=0.21$,自我成长 $\beta=-0.19$,综合外在 $\beta=0.11$,对于自主求职有极其显著的回归效应, $R^2=9.5\%$, $F=13.41$, $P<0.01$ 。尊严 $\beta=-0.17$,社会互动 $\beta=-0.21$,正性内控 $\beta=-0.15$,问题解决 $\beta=0.20$,安定焦虑 $\beta=0.17$,对求职频率有极其显著的回归效应 $R^2=12.4\%$, $F=14.40$, $P<0.01$ 。负性内控 $\beta=-0.17$,负性稳普 $\beta=0.12$,自我成长 $\beta=-0.22$,综合外在 $\beta=0.15$,对于关系求职有极其显著的回归效应 $R^2=11.7\%$, $F=16.83$, $P<0.01$ 。

4. 讨论

4.1 职业归因风格、职业价值观、职业决策自我效能与求职行为的关系

结果表明,大学生职业归因风格、职业价值观、职业决策自我效能之间均存在极显著的正相关,职业归因风格与职业价值观之间的相关系数为0.494,达到了极为显著水平。研究结果证实了职业归因风格、职业价值观、职业决策自我效能三者交互作用关系的理论假设,其中职业价值观、职业决策自我效能的显著的正相关结果与陈秀英、李晓萍(2006)的研究一致。职业归因风格与求职行为之间只存在微弱的负相关且未达显著水平,职业价值观与求职行为之间的正相关也不显著。

分量表各维度之间的相关结果表现为两种情况,一方面大学生职业归因风格、职业价值观、职业决策自我效能各维度之间有明显而广泛的相关关系,结果与刘永芳(1998)的研究基本一致,与罗良,沃建中(2005)在考察中学教师归因方式与自我效能感关系的研究中得出的结论有共同之处;另一方面,职业归因风格、职业价值观各维度与求职行为各维度之间的部分的相关关系也恰好证明“职业价值观、职业归因风格、职业决策自我效能三种心理变量对个体求职行为具有不同程度的影响,过程既相融合又有差别”的假设。

职业决策自我效能与求职行为整体上呈极显著($P < 0.01$)的正相关。职业决策自我效能的各个维度与求职强度和求职短期长期维度均呈极显著($P < 0.01$)的正相关,但与自主求职和求职频率相关不显著,而且与关系求职呈极显著($P < 0.01$)的负相关。结果表明个体职业决策自我效能越高,越能愿意在求职过程中付出努力,并坚持不懈,同时在求职的内容上也越不重视社会关系的使用。这一结果与其他关于大学生职业决策自我效能感的研究的结果基本一致(刘继亮,沈维宇,吴薇,2003),说明职业决策自我效能是求职行为的直接预测因素。

4.2 职业归因风格、职业价值观、职业决策自我效能对大学生求职行为的联合预测作用

国外研究认为,求职行为的预测因素分为两类:个人特征和劳动力市场因素。Kanfer等(2001)则将求职行为的预测因素归为6类:个性特征、求职期待、自尊、动机、社会支持和人口学变量。他们的元分析表明,个性特征中的外向性和责任感对求职行为(将求职强度与频率作为求职行为的测量指标)有最强的预测作用。自尊、自我效能、就业承诺、经济压力和社会支持也与求职行为有显著相关。

国内有关研究涉及到的对求职行为的预测因素包括人格、自尊、社会支持、求职期待(求职期望)、自我价值感、

职业决策自我效能、职业价值观,并且都在一定程度上验证了社会认知职业理论中关于自我效能感对职业决策行为的预测作用(刘继亮,沈维宇,吴薇,2003;陈仪梅,周红萍,张淑华,2007;张淑华,郑久华,时堪,2008;王金良,张大均,吴明霞,2008;冯彩玲,樊立三,时勘,2009;党春艳,慈勤英,2009)。

本研究是在排除劳动力市场因素之后考察求职行为的预测因素。结果显示,按照各因素对大学生求职行为的作用大小排列,分别是职业决策自我效能可解释4.4%的变异量;职业归因风格中的负性事件内在性控制性可解1.3%的变异量,职业价值观的尊严维度可解释1.5%的变异量。这一结果在一定意义上验证了Kanfer(2001)等人及国内学者有关职业价值观和职业决策自我效能对求职行为的预测作用。

5. 结论

总的来说,大学生职业归因风格、职业价值观、职业决策自我效能与其求职行为之间存在显著相关。职业归因风格、职业价值观、职业决策自我效能对求职行为有预测作用,其中职业决策自我效能对求职行为的预测作用最为直接和显著,而职业归因风格、职业价值观对求职行为的预测作用未达显著性水平,但由于职业归因风格、职业价值观、职业决策自我效能之间存在相互预测,因此职业归因风格、职业价值观、职业决策自我效能对求职行为存在联合预测作用。这就提示我们,1)在大学生就业指导工作中要注重开展专题讲座或团体训练重视改善学生的职业归因风格,引导学生积极归因,这将对大学生的各种求职行为产生潜移默化的作用,帮助他们建立积极的科学的求职行为模式。2)加大职业价值观教育和职业指导的力度,强化职业意识,更新学生的职业价值观念使之符合时代的要求,把学生坚实的专业知识基础和综合驾驭知识的能力转化为职业决策能力,提高求职水平。3)同时,也是十分重要的,要注意从技术层面上提高大学生的职业决策自我效能,这将对对其求职行为产生明显、积极的影响。

参考文献(References)

- [1] SHI Kan, SONG Zhaoli, ZHANG Hongyun. 2001. Laid-off workers re-employment of psychological behavior research and guidance model. Chinese Journal of Ergonomics, 7(4):1-5.
- [2] Kanfer R., Wanberg, C., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality- motivational analysis and meta-analytic review. Journal of Applied Psychology, 86, 837-855.
- [3] A. Bandura write MIU Xiaochun Li Ling & translation. (2003).

- Self-Efficacy: The Exercise of Control. Shanghai: East China Normal University Pres.
- [4] WANG Jin-liang, ZHANG Da-jun, WU Ming-xia.(2008). Group training on validity of improving undergraduates' career decision-making self-efficiency. *Journal of Higher Education*, 29(9): 85-89.
- [5] Furnham, A., Brewin, C. R., O'Kelly, H. (1992).Cognitive style and attitudes to work. *Human Relations*, 47,1509–1521
- [6] WU Tiexiong, LI Kunchong, LIU Youxing. (1995). The preparation of work values inventory a preliminary report. *The Annual of Chinese test institute*.42,227–244.
- [7] PENG Yongxin, LONG Lirong (2001). Study on the Scale of Career Decision-making Self-efficacy for University Students. *Chinese Journal of Applied Psychology*, 7, 38–43.
- [8] CHEN Xiuying, Li Xiaoping. (2006). Self-efficacy affect the quantitative study of vocational values. *China science Education*, 8,13–15.
- [9] Liu Yongfang. (2010). Attribution theory and its Application. Shanghai: Shanghai Educational Publishing House
- [10] LUO Liang, WO Jian-zhong,.(2005). The Relationship Between Self-efficacy and the Style of Attribution of Middle School Teachers. *Chinese Journal of Clinical Psychology*, 13,427–428
- [11] Liu Jiliang, Shen Weiyu, Wuwei. (2003). The influence factors of college students' behavior and its gender differences *Ideological and theoretical education*, 10,49–51.
- [12] CHEN Yi-mei, ZHOU Hong-ping, ZHANG Shu-hua. (2007) Research on mechanism of undergraduates. Personality on their job searching behavior *Journal of Dalian University of Technology (Social Sciences)*, 28(3),90–96.
- [13] DANG Chun-yan, CI Qin-ying. (2009). An Analysis on the Social Support and Job-seeking Behaviors of the Postgraduates —An Empirical Study of Postgraduates in Wuhan City Hubei Province. *Huazhong Normal University Journal of Postgraduates*, 16(2), 9–14.
- [14] ZHANG Shu-Hua, ZHENG Jiu-Hua, SHI Kan. (2008). Factors andM echanism of the Job Search Behavior of the Unanployed *Acta Psychologica Sinica* 40,604–610
- [15]Feng Cailing, Fan Lisan, Shi Kan (2009). Relationships among Self=efficacy, Job-searth Expectation, Job-searth Intention and Job-searth Behavior for University Grruluutes. *Management Review*, 21,23–29.