

求职行为的心理学研究*

刘泽文^{1 2} 宋照礼³ 刘华山⁴

(¹中国科学院心理研究所, 北京 100101) (²浙江理工大学理学院心理系, 杭州 310018)

(³新加坡国立大学组织管理系, 新加坡 117592) (⁴华中师范大学心理系, 武汉 430079)

摘要 心理学家将有效的求职行为看作成功就业的前提。求职行为是一个复杂的动态过程, 求职行为的测量可分为三个维度: 频率-强度, 内容-性质, 短期-长期。求职行为的预测因素研究很多, 研究结果也多种多样。关于求职结果的测量指标最近有了新的进展, 即不再简单地将就业状态二分为就业和未就业, 而是考虑到了各种不充分就业状态。文章最后讨论了求职行为研究的现代特点及可能远景。

关键词 求职行为, 预测因素, 求职结果, 不充分就业。

分类号 B849: C93

求职是一个人职业生涯的关键组成部分, 有效的求职行为可以缩短求职期, 增加成功就业的可能性。在心理学研究中, 就业领域研究的核心问题是建立求职与就业之间的因果关系, 同时揭示有效求职行为的影响因素, 心理学家将就业看作是求职行为的结果。我国求职研究尚处于起步阶段, 系统地介绍和参考国外已有的关于求职的研究成果, 无论对求职者本人、政府劳动就业机构, 还是对职业咨询工作者来说, 都有非常重要的意义。

1 求职行为的定义.

从职业探索的角度来看, 有三种主要的求职行为定义: Steffy, Shaw 和 Noe 将求职行为定义为“对职业信息的数量和适用性进行探索的行为, 基本上可以看作是一种信息搜寻过程”^[1]。Bretz, Boudreau 和 Judge 将求职行为定义为“花时间和精力获取有关劳动力市场信息的特定行为, 无须考虑动机因素及求职结果, 只是一种信息搜集活动”^[2]。这两种定义都将求职行为看作是一种信息搜寻过程。Soelberg 认为, 求职是一系列彼此相关的四种行为: 识别理想职业、制订搜寻计划、搜寻并选择工作、确定并接受选择结果^[3]。他的求职行为定义不仅包括搜寻信息, 而且包括为申请职位而制订决策、确

定并接受工作等一系列行为。然而, 他的模型仍是将注意力集中在信息搜寻和制订决策上, 并没有将准备求职简历和参加面试等行为包括在内。

求职行为还曾被看作是一种以解决问题为导向的应对策略。Lazarus 和 Folkman 认为, 个体在面对压力时会采取两种应对策略: 问题解决策略(直接采取行动解决压力事件)和情绪转移策略(改变自己的立场和观点以缓解压力)^[4]。Latack, Kinicki 和 Prussia 认为, 失业者除采取参加培训、重新定位职业等手段以外, 再求职也是一种以解决问题为导向的策略^[5]。

将求职行为看作一种解决问题的应对策略, 是行为适应领域研究的拓展。然而, 应对策略的研究主要集中在心理健康方面, 从就业的角度来看, 应对策略并非是一种求职行为, 还没有足够的证据说明应对是成功就业的有效预测变量。Kanfer 等将求职行为定义为“动态的、循环的自我调适过程, 是一种有目的并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”^[6]。在他们的定义中, 求职行为被看成一种指向目标的活动, 目的是为了缩小目前状态与就业目标之间的差距。

后两种关于求职行为的定义(问题应对、为目标努力)以求职行为的目的为基础, 问题应对将求职行为看作以成功就业来降低由于失业所带来的消极影响的一种策略; 为目标而努力的概念进而将

收稿日期: 2005-07-07

* 教育部重大课题“教社政司函(2004)256号”。

通讯作者: 刘华山, E-mail: hsluipsycho@263.net

求职行为看作是走向成功就业的行为过程,它们比前两种概念(信息搜集)的内涵更广。在这两种概念中,为目标而努力的概念关注的是求职结果,而问题应对概念倾向于消除失业所带来的压力。所以,若将研究目标确定在求职行为与求职结果之间的关系上,则应考察为目标而努力的概念,而若致力于研究心理健康与就业的关系,则应重点探讨求职行为中的应对策略。如果研究求职者如何才能找到理想的工作,显然, Kanfer 等关于求职行为的定义更为合理。

2 求职行为的测量

2.1 求职行为的测量模型

2.1.1 Solberg 的一般决策过程模型

Soelberg 的一般决策过程模型 (generalized decision process, GDP) 描述的是求职与职业选择过程中表现出的一系列行为。Soelberg 认为,求职包括四个连续阶段:识别理想职业、设计搜寻计划、搜寻并选择职业、确定并接受选择结果。第一个阶段是识别理想职业。这个阶段求职者要做的是设立理想的职业标准,并在多个可供选择的职业中识别自己的理想职业。他们首先要明确自己的职业价值观和职业胜任度,然后为自己的理想职业设立一个标准。这个阶段结束时,他们或许已经明确了理想职业的特征,也可能还没有明确。第二阶段是制订求职计划。这个阶段又分为三步:(1)选择一个指导求职行为的计划模型;(2)为求职行为分配人力、物力;(3)挑选获取职业信息的渠道。第三阶段是搜寻与选择阶段。这个阶段开始了真正的搜寻行为,直到接受一个工作机会。在搜寻阶段,求职者以获取的各项职业信息为依据,对工作机会做出评价。他们会将获取的职业信息与自己理想工作的标准相对比,然后决定是否接受这个工作机会。理想职业的标准在这个过程中会变得越来越明确,但如果求职时间拖延太长,并且没有足够的时间和金钱支持的话,这个标准就可能变得不明确。第四阶段是确定并接受选择结果。在第三阶段的基础上,选择出的工作机会进一步经受评价,做出的选择更为理性,最后的决策也更为坚定。

2.1.2 Schwab 的职业搜寻与选择模型

Schwab 等在回顾求职文献的基础上提出了职业搜寻与选择模型^[7]。他们以决策理论为基础,认为求职过程包括两个主要的策略和阶段:搜寻阶段

(信息获取)和评价阶段(信息整合)。职业搜寻与评价在个体层面与劳动力市场层面分别有几个预测变量:就业状况、职业偏好、技能基础、认知能力、劳动力市场的供求状况、人事政策(包括失业救济政策)。就业状况与就业质量是这些指标的结果变量。Schwab 因此提出了求职行为的前因变量和结果变量。他们认为,求职行为受经济压力和求职者自尊水平的影响,求职行为的结果变量包括就业状况与就业质量。

2.1.3 Blau 的双维求职行为模型

Blau 认为求职行为可以分为两个阶段:预备期求职和行动期求职^[8]。在预备期求职阶段,求职者通过各种渠道搜寻用工信息(报纸、亲友、原来的同学、同事等等),因此,这个阶段的主要目的是搜集信息。预备期求职之后,紧接着是行动期求职阶段。在这一阶段,求职者投递求职简历、与可能的雇主会面。行动期求职才真正说明了求职者的求职承诺。Saks 和 Ashforth 在对一组大学毕业生的研究中发现,行动期求职行为对毕业初期的就业状态有预测作用,而预备期求职行为则对毕业后4个月的就业结果有预测作用^[9]。Saks 在2005年对225名大学毕业生的研究中进一步发现,行动期求职决定面试机会、面试机会决定工作机会、工作机会决定最终的就业状况^[10]。但也有研究结果不支持双维求职模型,Wanberg, Kanfer 和 Banas 在对478名失业者的研究中没有发现求职行为具有鲜明的两个维度,同时研究者们注意到,失业群体的求职过程中可能同时发生两种求职行为,其求职行为的先后顺序并不鲜明^[11]。Wanberg, Hough 和 Song 2002年针对失业再就业人员的研究结果进一步验证了上述假设^[12]。

Blau 试图将自己的双维求职模型建立在已有的 Soelberg 的 GDP 模型基础之上。他将双维求职模型中的预备期求职阶段与 GDP 模型中的计划求职阶段联系在一起,因为这两个阶段都包含着信息采集过程。他还认为模型中的行动期求职阶段等同于 GDP 模型中的搜寻与评价阶段。但 Blau 的这种联系是不准确的,Soelberg 的 GDP 模型中,求职活动并不是开始于计划求职阶段,求职者是在后面的阶段中才开始搜寻职业信息的。Blau 的预备期求职阶段实际上与 GDP 模型中的搜寻与评价阶段很相似。而 GDP 模型中并没有与 Blau 的行动期求职阶段相对应的活动,如投递个人简历、参加面试等等。

2.2 求职行为的测量维度

Kanfer 等认为, 求职行为作为一种目标指向行为, 可以在三个维度上进行测量: 频率-强度, 内容-性质, 短期-长期。

2.2.1 频率-强度

频率-强度测量的是求职行为的频率和努力程度。这一维度主要是受动机因素影响。如果求职者的求职动机很强, 无论他的动机是为了赚钱养家还是为了提高生活质量, 他们都会在求职过程中投入很多时间和精力。大部分求职行为的测量都是从这个维度入手。频率方面的测量通常是罗列求职者可能的求职行为, 如: 浏览报纸上的用工信息、毛遂自荐、或参加求职面试等等。通常要求被试回答某个特定时期内完成每种行为的次数或在每种行为中花费的时间, 然后将这些次数或时间相加就是求职频率的测量。关于强度的测量, 是要求被试回答在某一特定时期内, 为求职所付出的努力, 而不是报告他们实施了哪些具体的求职行为。

2.2.2 内容-性质

内容-性质维度是根据求职行为的内容, 可以将求职行为分为正式求职和非正式求职。正式求职的组织性和结构性更强, 使用正式求职方法的求职者依靠就业机构或出版物来获取职业信息。到职业介绍中心求职和浏览招聘广告就是这种正式求职的例子。使用非正式方法求职的人往往是通过私人关系发现用工信息并为自己谋职。社会关系对求职的作用不可低估, Wanberg 等在他们的求职方法研究中, 使用“大五”人格量表探讨人格特点与社会关系利用程度之间的联系^[13]。发现外向性、责任感与社会关系的利用程度有高相关; 同时还发现, 社会关系利用程度与再就业速度、再就业状况及工作满意度有密切关系。

Stevens 在一所大学的就业指导中心对来访者进行一系列调查后, 将求职行为划分为不同性质的三类: 积极性求职、消极性求职和过渡性求职^[14]。积极性求职行为表现为: 求职者准备充分、目标明确, 行为独立并能调动各种求职资源; 而消极性求职行为则表现为: 求职者准备不充分、目标模糊、被动、依赖。过渡性求职行为表现为中等程度的准备状态, 正处于积极的准备过程中。Stevens 的测量方法要求职业咨询顾问对求职者逐一进行评价, 所以很难进行大样本调查。

2.2.3 短期-长期

短期-长期维度指的是求职行为随时间推移而发生的变化。此维度反映的是求职行为的动态性和持续性。因为难以进行测量, 所以关于这一维度的研究很少。更为复杂的是, 这个维度与前两个维度有重叠的地方。比如, 那些在求职过程中求职强度和频率较高的人更倾向于长期的求职行为。还有研究表明, 求职者在求职过程中可能使用不同的行为策略, 不同的求职行为在求职过程的各个阶段中发挥的作用也不相同。比如, 在早期求职阶段, 准备求职简历是求职行为之一, 而在较为满意的求职简历写好后, 则无须再多花费时间和精力, 只须在细节上做些修改就可以了。因此, 准备求职简历只是个临时性的求职行为, 而搜集职业信息则是贯穿于整个求职过程中的长期的求职行为。

Barber 等使用求职者报告的每周平均花费的时间和精力, 或三个时间段内使用的求职资源数量作为动态求职行为的测量指标, 他们使用方差分析手段检验不同阶段的求职行为差异是否显著^[15]。Jansen 等在他们的追踪研究中, 要求被试每三个月报告一次他们的求职强度和求职频率, 然后求加权平均数, 作为描述动态求职行为的测量指标^[16]; Wanberg 等将跨时段的平均求职强度作为求职行为持续性的操作性定义, 使用多层线形模型描述持续性求职行为的动态特征^[17]。通过对 903 名失业者 10 次电话调查发现, 他们的求职强度随着时间推移而呈 U 形曲线; 不同的求职活动伴随时间发展而呈不同的趋势。比如, 到职业中介找工作的求职活动呈 U 形, 而另一些活动, 如浏览报纸获取职业信息, 则随时间发展而呈倒 U 形趋势。

3 求职行为的预测因素和结果变量

3.1 预测因素

有关求职行为预测因素的研究很多, Schwab 等认为, 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。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。劳动力市场因素包括: 供求状况和就业政策。他们进一步提出两个变量——经济压力和自尊, 作为求职意向的预测因素, 而求职意向则可能会对求职行为产生影响。Schwab 强调劳动力市场因素对求职行为有影响, 但很少有实证研究探讨劳动力市场因素对求职行为的影响。大部分行为研究是在排除劳动力市场因素对求职行为的影响之后考察求职行为的预测

因素,而大部分劳动经济学研究则关注失业与再就业问题却忽视了求职行为的作用。因此,尚没有劳动力市场因素与求职行为之间关系的研究。

Kanfer等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。其他如自尊、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。在人口学变量中,年龄、工作年限与求职行为存在负相关。白人男性比非白人女性表现出更强的求职行为。教育水平也与求职行为存在正相关,即受教育水平越高,则求职行为更强。他们主张,就业状态、求职期的长短以及获得的职位数量都应该是求职行为的结果变量。具体来说就是,求职期(从开始求职到就业的时间)是成功就业的一个负向指标,而获得职位的数量,说明了求职者在求职期内获得的可供选择的就业机会,是成功就业的一个正向指标。从他们对21个研究的元分析结果来看,求职行为与就业状态、求职期和获得职位数量的平均相关系数分别为0.21、-0.14和0.28。

3.2 结果变量

现在对求职结果的定义倾向于将就业看作是一个连续变量,而非二元变量。Dooley认为,将就业结果划分为就业与未就业无法充分说明就业状态的复杂性,还应该考虑到各种不充分就业状态^[18]。Jensen和Slack将不充分就业划分为5种^[19]:未就业、准失业、工作时数不足的就业、收入过低的就业、个人能力与工作需求不一致的就业。“未就业”指的是,一个人想工作,但现在没有工作,在过去的四周内仍在积极地寻找工作。“准失业”指的是,一个人想工作,但现在没工作,并且由于对求职失去信心和希望而不再积极地找工作。“工作时数不足的就业”指的是,从事临时性的工作,想工作更多,但却找不到全职工作的人。“收入过低的就业”指的是,年收入水平低于政府贫困保障线的125%水平的工人。最后一种指的是那些教育程度远远超出工作要求的就业者。

Brasher和Chen将一组就业质量的衡量指标作为成功就业的标准,包括:工资、职位与教育程度的符合度、工作满意度、离职意向和工作年限^[20]。Wanberg等将职业改善程度(新职位与旧职位在工

资、上班的方便程度等)、职业-组织符合度和离职意向作为再就业质量的指标^[21]。研究结果表明,只有求职行为与离职意向之间存在显著的正向相关。此研究还发现,求职行为与职业改善程度受经济压力的调节,那些经济压力较低并积极求职的人,最终能获得更好的工作。

4 未来我国求职行为研究的方向

首先关于求职行为的测量。以内容-性质维度为基础,通过访谈的方式,掌握求职者可能实施的各种求职行为,包括正式求职和非正式求职,同时考虑到求职行为的动态变化,采用追踪调查的方式,通过求职者报告的几个时间段内平均花费的时间和精力,从求职频率和求职强度两个方面测量求职行为。

其次,关于求职行为的预测因素。这方面的研究很多,而且研究结果莫衷一是。有效地整合这些研究结果,并不是罗列出所有的预测因素并一一加以验证,关键是需要关于行为研究的理论为基础,并考虑劳动力市场的供求状况,进而对求职行为的预测因素进行研究和验证。

第三,关于求职行为的结果变量。相对于就业状态的二分法(就业和未就业),求职期的长短、获得职位的数量更能精确地衡量求职行为的结果。另外,有关不充分就业和就业质量的概念的提出,为求职结果的测量增加了精确度,同时也增加了难度。各种不充分就业状态应该与工作满意度相关,职位与教育水平的符合程度测量的内容仅涉及教育程度,显得过于单一,应该加以补充完善。

不充分就业现象在发展中国家更为普遍,比如中国这个人口众多,生产力水平相对较低的大国。我国的工业化程度还远比不上那些发达国家,劳动者多数仍以个体经济或小农经济等自我雇佣的形式就业。过多的人口以及相对较低的生产力水平导致大批劳动力无法获得充分的就业状态。所以,研究者需要对中国的多种就业形式投入足够的关注。

参考文献

- [1] Steffy B D, Shaw K N, Noe A W. Antecedents and consequences of job-search behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 1989, 35(3): 254~269
- [2] Bretz R D, Boudreau J W, Judge T A. Job-search behavior of employed managers. *Personnel Psychology*, 1994, 47(2): 275~301

- [3] Soelberg P O. Unprogrammed Decision Making. *Industrial Management Review*, 1967, 8(2): 19~29
- [4] Lazarus R, Folkman S. *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer. 1984, 163~175
- [5] Latack J C, Kinicki A J, Prussia G E. An integrative process model of coping with job-loss. *Academy of Management Review*, 1995, 20(2): 311~342
- [6] Kanfer R, Wanberg C R, Kantrowitz T M. Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86(5): 837~855
- [7] 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
- [8] Blau G. Testing a two-dimensional measure of job-search behavior. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 1994, 59(2): 288~312
- [9] Saks A M, Ashforth B E. Effects of individual differences and job-search behaviors on the employment status of recent university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 1999, 54(2): 335~349
- [10] Saks A M. Multiple predictors and criteria of job search success. *Journal of Vocational Behavior*, 2005, article in press.
- [11] Wanberg C R, Kanfer R, Rotundo M. Unemployed individuals: Motives, job search competencies, and job search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 1999, 84(6): 897~910
- [12] Wanberg C R, Leaetta M H, Song Z. Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology*, 2002, 87(6): 1100~1120
- [13] Wanberg C R, Kanfer R, Banas J T. Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 2000, 85(4): 491~503
- [14] Stevens N D. *Dynamics of job-seeking behavior*. Springfield, Ill: Thomas publishing. 1986, 33~37
- [15] Barber A E, Daly C L, Giannantonio C M, et al. Job-search activities: An examination of changes over time. *Personnel Psychology*, 1994, 47(4): 739~766
- [16] Jansen P W, Stoop P M. The Dynamics of Assessment Center Validity: Results of a 7-Year Study. *Journal of Applied Psychology*. 2001, 86(4): 741~753
- [17] Wanberg C R, Glomb T, Song Z, et al. Job search persistence during unemployment: A ten wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*. 2005, 90(3): 411~430
- [18] Dooley D. Unemployment, underemployment, and mental health: Conceptualizing employment status as a continuum. *American Journal of Community Psychology*, 2003, 32(1/2): 9~20
- [19] Jensen L, Slack T. Underemployment in America: Measurement and evidence. *American Journal of Community Psychology*, 2003, 32(1/2): 21~31
- [20] Brasher E E, Chen P Y. Evaluation of success criteria in job search: A process perspective. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 1999, 72(1): 57~70
- [21] Wanberg C R, Hough L, Song Z. Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology*, 2002, 87(6): 1100~1133

Psychological Researches on Job Search Behaviors

Liu Zewen^{1,2} Song Zhaoli³ Liu Huashan⁴

¹*Institute of Psychology, the Chinese Academy of Sciences, Beijing 100101, China*

²*Department of Psychology, Zhejiang Sci-Tech University, Hangzhou 310018, China*

³*Department of Organizational Behavior, National University of Singapore, Singapore 117592*

⁴*Department of Psychology, Huazhong Normal University, Wuhan 430079, China*

Abstract: Psychologists see effective job search behaviors as precondition of successful employment. Job search behavior is a complex and dynamic process, three dimensions to evaluate job search behavior are described here: frequency-intensity, content-direction, temporal-persistent. There have been many researches about the predictors of job search behavior, and they have obtained various outcomes. The evaluation of job search outcomes has made new progress recently, that is, rather than regarding employment status as a dichotomization-employment and unemployment, but considering kinds of underemployments. The paper commented on some future salient features of job search behavior.

Key words job search behavior, predictors, job search outcomes, underemployment.