



研究论文

Research Article

大学毕业生求职行为问卷的初步编制

万忠尧[✉], 胡艳蓉[✉]

西南大学心理学部, 重庆, 400715

[✉]通讯作者: wanzhongyao@gmail.com; [✉]作者

心理学研究, 2014 年, 第 3 卷, 第 1 篇 doi: 10.5376/pr.cn.2014.03.0001

这是一篇采用 Creative Commons Attribution License 进行授权的开放取阅论文。只要对本原作有恰当的引用, 版权所有人允许并同意第三方无条件的使用与传播。

建议最佳引用格式:

引用格式(中文):

万忠尧和胡艳蓉, 2014, 大学毕业生求职行为问卷的初步编制, 心理学研究(online) Vol.3 No.1 pp.1-4 (doi: 10.5376/pr.cn.2014.03.0001)

引用格式(英文):

Wan Z.Y. and Hu Y.R., 2014, Formation about the Questionnaire of College Students Job-searching Behavior, Xinlixue Yanjiu (Online) Vol.3 No.1 pp.1-4 (doi: 10.5376/pr.cn.2014.03.0001)

摘要 参照西方关于求职行为的理论构想, 结合开放式问卷调查、专家分析和探索性施测, 编制了大学毕业生求职行为问卷, 并对正式问卷调查结果进行探索性因子分析和验证性因子分析, 初步确定大学毕业生的求职行为问卷的 3 个测量维度和 14 个题项。问卷各项测量学指标总的表现良好, 经过修改可以作为测量大学生毕业生求职行为的工具。

关键词 求职行为; 大学生; 问卷编制; 心理测量

Formation about the Questionnaire of College Students Job-searching Behavior

Wan Zhongyao[✉], Hu Yanrong[✉]

Southwest University Faculty of Psychology, Chongqing, 400715

[✉] Corresponding author: wanzhongyao@gmail.com; [✉] Authors

Abstract Referring to western construction of Job-search behavior, combined with open-ended questionnaire survey, expert analysis and exploratory surveying, construct the questionnaire of college student job-search behavior, The EFA and CFA of the questionnaire determined 3 dimensions and 14 items of the questionnaire. Reliability and validity of the questionnaire were both precise enough to meet the demands of the psychometric indexes.

Keywords Job-search behavior; College student; Questionnaire construction; Psychometric

随着中国经济的高速发展, 网络的普及, 就业方式更加多样化, 新时代大学生的就业心理和就业行为模式也发生了改变, 于此同时就业难的问题也日益凸显。特别是最近中国国务院颁布了《关于加强大学生就业培训的的条例》, 更是说明大学生就业形势的严峻性已经受到党和国家的高度重视。

就业是民生之本, 能否顺利实现就业关系到每一个毕业生的成才立业, 寄托着数百万家庭的希望(周济, 2008, http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_1485/200812/42119.html)。作为就业的重要预测因素, 近年求职行为受到了心理学和管理学的关注。求职行为(job-searching behavior)是个体在特定时期一种动态循环的、不断自我调适的心理过程, 也是一种带有强烈特定目的性, 并且同时受到主观意愿驱动的个体行为模式, 它起始于识别就业目标, 表现为在行动中为实现就业目标付

收稿日期: 2013 年 12 月 23 日
接受日期: 2014 年 01 月 02 日
发表日期: 2014 年 01 月 24 日
Doi: 10.5376/pr.cn.2014.03.0001

出持续性的努力(冯彩玲等, 2011), 有效的求职行为可以避免盲目性的求职, 缩短求职周期, 同时大大增加成功就业的几率(刘永安和赵曙明, 2008)。

西方对个体的求职行为测量的研究已形成了多种较为成熟的理论模型。以“态度—行为”模型为基础构建的个体求职行为模型主要有 Fishbein, Ajzen 的缘由行为理论、Ajzen 提出的计划行为理论、Feather 主张的期望—价值理论及布兰特(Bryant)构建的前景理论(刘永安和赵曙明, 2008)。在求职行为的心理测评中较有影响力的是 Solberg 提出的一般决策过程模型、Blau 主张的双维求职行为模型和 Schwab 倡导的职业搜寻与选择模型(时金献和侯德娟, 2006), 而 Kanfer 等(2001)在对上述三种模型综合分析的基础上提出, 求职行为可在“频率—强度”, “内容—性质”, “短期—长期”等 3 个维度上进行心理测量。如研究者需要探求求职者如何才能更有效地找到理想的工作, 并给予求职者实用性的建议, Kanfer 等给出的关于求职行为的定义和测量维度是更合理的(刘泽文等, 2006)。

本次研究参照 Kanfer 等(2001)关于求职行为的理论构想, 通过心理测量学的程序编制针对大学毕业生群体的求职行为的问卷。

1 被试对象与方法

在西南大学随机整群抽取 300 人作为被试进行问卷预测。正测对象来自于西南政法大学、西南财经大学、西南大学、重庆理工大学四所不同类型的高校, 随机整群抽取 500 人为正测被试, 回收有效被试问卷 430 份, 有效率为 86.0%。

2 研究工具及程序

2.1 求职行为问卷的编制过程

本次研究的程序是: 初步理论构想—开放性问卷收集备选题项—编制初试问卷—初试问卷试测—项目分析和探索性因素分析—形成正式问卷—验证性因素分析—验证问卷的信效度。

2.2 大学毕业生求职行为预测问卷的形成

参照 Kanfer 等(2001)在“频率—强度, 内容—性质, 短期—长期”3 个维度上对求职行为进行心理测量的观点(刘泽文等, 2006), 结合研究者随机访

谈和专家研讨, 并参考国外的问卷, 设计拟定出了由 32 个题项构成的初始问卷。使用 Likert 5 级记分法, 得分越高, 说明求职行为越努力。“频率—强度”维度的测量, 设计了 5 道题目用来测量求职频率, 为便于统计分析, 采用“完全不符合/比较不符合/不确定/比较符合/完全符合”五点记分法自评题项所述求职行为的频率。另设计了 7 个题目, 用来测量求职行为的强度。根据求职行为的内容确定“内容—性质”维度, 同时依据正式性, 将求职行为分为: 正式求职和非正式求职。“短期—长期”设计了 6 道题进行测量。为了解被试求职内容(具体求职方式)、求职性质(自主/求助), 初始问卷中设计了 14 个题项。

2.3 问卷的施测

为考察问卷结构并筛选项目, 先进行预测。发放初始问卷 300 份, 收回 275 份, 剔除无效问卷 16 份, 获得有效问卷 259 份。对数据进行项目分析, 修正题项后确定问卷结构, 再进行正式测试, 确定问卷的信度和效度。

2.4 数据处理

先使用 SPSS 软件进行探索性因素分析, 再用 Amos7.0 软件进行模型拟合检验。

3 结果

3.1 因素分析

3.1.1 Bartlett 球形检验

KMO=0.89 达到显著水平, 适合因素分析。选用主成份分析法分析, 同时使用最大变异法进行正交旋转。

基于数据分析的结果, 综合考虑问卷整体的结构, 删除部分负荷值低于 0.30 和在不同因素上表现出较高负荷值的题项, 共删除 5 个。

经项目分析及探索性因素分析的筛选, 共删除 18 个题项, 确定 14 个题项的大学生求职行为正式问卷。

3.1.2 验证性因素分析

发出正式问卷 500 份, 剔除不合格及试误不一致的, 最后共收回有效问卷 430 份, 有效数据 418 份。用所得数据对保留的 14 个项目进行探索性因素分析(表 1)。

表 1 “大学生求职行为求职实践分量表” 因素分析结果摘要

题项变量及题目	最大变异法直交转轴后的因素负荷量			共同性
	频率—强度	内容—性质	长期—短期	
A13	0.748			0.625
A6	0.645			0.474
A9	0.576			0.391
A1	0.558			0.422
A5	0.535			0.368
A7	0.498			0.453
A2		0.7		0.538
A10		0.632		0.513
A11		0.52		0.353
A8		0.497		0.432
A12		0.495		0.339
A4			0.877	0.386
A3			0.836	0.718
A14			0.621	0.545
特征值	2.728	2.342	1.864	
解释变异量	23.487	17.732	11.612	
累积解释变异量	23.487	41.219	52.831	

根据对问卷进行碎石图分析(图 1)并计算各个项目的共同度、负荷值以及各因素的特征值、贡献率(表 1),将问卷确定为 3 个因素,从图 1 中折线走势也可以看出,提取 3 个因素是比较合适的。同时,5 个因素的累计贡献率为 52.831%,在可接受的范围内。

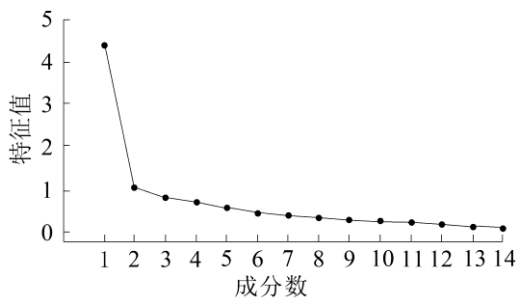


图 1 碎石图分析

3.2 正式问卷信度分析

3.2.1 信度检验

本次研究以 Cronbach's alpha 系数对正式问卷进行信度检验,问卷的总体内部一致性系数 α 值为 0.83,三个维度的 α 值分别为频率—强度: 0.798,

内容—性质: 0.757, 长期—短期: 0.671, 总体上有良好的信度。

3.2.2 效度检验

3.2.2.1 内容效度

本问卷在参阅前人文献的基础上,确立了维度构想,在 4 所高校发放了 140 份开放式问卷,并进行了个别访谈之后,再根据已有的量表的题目,编制了 31 个题目,后由专门研究就业、职业方面的博士生导师和研究生讨论,修订而成,具有较好的内容效度。

3.2.2.2 结构效度

对各维度之间和维度与总分之间的相关分析(表 2),三个维度之间呈现中等偏低的相关,说明各维度之间具有相当的独立性;而同时,各个维度内总分与问卷所有题项相加的总分之间的相关都大于 0.7,显示出中等偏高的相关,说明各维度题项都是围绕着问卷统一的主题编制的,可以较好地反映问卷所要测量的求职行为的特征。

表 2 因素之间的相关

r	频率—强度	内容—性质	长期—短期
频率—强度	1.00		
内容—性质	0.26	1.00	
长期—短期	0.31	0.41	1.00
总问卷	0.78	0.81	0.72

对问卷进行验证性因素分析, 结果如表 3 所示, 卡方自由比介于 2.0 和 3.0 之间, 假设模型和样本数据的契合度可以接受, RMSEA 低于 0.08

较为理想, 除了 CFI 和 AGFI 略低于 0.90 以外, 其他指标较为理想, 说明数据与理论假设模型拟合程度较好。

表 3 模型拟合检验指标

χ^2/df	RMSEA	GFI	AGFI	CFI
2.78	0.06	0.92	0.894	0.87

综上, 从内容效度, 因素之间的相关和模型匹配程度方面说明问卷具有良好的信效度。

4 讨论

经因素分析, 区分出 3 个维度, 基本符合 Kanfer 的理论构想中“频率—强度, 内容—性质, 短期—长期”的三维度的假设, 其中, 13、6、9、1、5、7 属于频率—强度维度, 2、10、11、8、12 属于内容—性质维度, 4、3、14 属于“短期—长期”维度。求职“内容—性质”维度中, 8, 12 属于非正式求职, 10, 11 属于正式求职。

从各维度间相关情况看, 求职短期—长期与求职强度呈非常显著的正相关, 非正式求职与求职强度呈显著正相关, 正式求职频率与非正式求职、求职强度呈显著的正相关。从各维度总分与问卷总体相关看, 各因素总分与问卷总分之间呈显著的正相关, 说明问卷总体上的区分度较好, 效度较高, 结构方程拟合分析也说明了问卷结构和理论设想基本符合, 具有较高的结构效度。

在问卷的信度方面, 总体信度达到 0.82, 四个因子中有三个的一致性信度都在 0.70 以上, 表明本次研究所编制的问卷内部一致性高, 性能稳定, 符合心理测量学的基本要求, 可以作为了解大学毕业生求职行为的心理测量工具。

5 结论

此次编制的大学生求职行为问卷, 其信度和效度可靠, 可作为大学生毕业生求职行为研究的测量工具。

参考文献

- Feng C.L., Shi K., and Zhang L.H., 2011, Mechanism of university graduates' job-search behavior, *Xinli Kexue (Psychological Science)*, 34(1):181-184 (冯彩玲, 时勘, 张丽华, 2011, 高校毕业生求职行为的影响机制研究, *心理科学*, 34(1): 181-184)
- Kanfer R., Wanberg C.R., and Kantrowitz T.M., 2001, Job search and employment: a personality-motivational analysis and meta-analytic review, *Journal of Applied Psychology*, 86(5): 837-855 <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.837>
- Liu Y.A., and Zhao S.M., 2008, Psychological models of the western Job seeking behavior, *Shangye Yanjiu (Commercial Research)*, 03:30-32 (刘永安, 赵曙明, 2008, 西方个体求职行为心理学模型述评, *商业研究*, 03:30-32)
- Liu Z.W., Song Z.L., and Liu H.S., 2006, Psychological researches on job search behaviors, *Xinli Kexue Jinzhan (Advances in Psychological Science)*, 14(4): 631-635 (刘泽文, 宋照礼, 刘华山, 2006, 求职行为的心理学研究, *心理科学进展*, 14(4): 631-635)
- Shi J.X., and Hou D.J., 2006, A review on the researches of defense mechanism, *Xinli Kexue (Psychological Science)*, 29(6): 1406-1408 (时金献, 侯德娟, 2006, 工作搜索行为理论模型的述评, *心理科学*, 29(6): 1406-1408)