

失业人员求职行为的研究

王欣, 吴江

(首都经济贸易大学劳动经济学院, 北京 100070)

摘要: 文章基于计划行为理论的视角对失业人员求职行为及其影响因素进行研究。通过实证研究的方法对构建的理论模型进行验证, 得到的模型适配度很好。并验证主观规范、行为态度和求职自我效能对求职意向具有积极的显著正向作用, 且求职意向在各变量对求职行为的影响过程中起显著的中介作用。求职自我效能对求职强度影响作用显著, 且在求职自我效能与求职行为作用的过程中起显著中介作用, 但该变量在求职意向对求职行为作用的过程中的中介作用不显著。

关键词: 求职行为; 中介变量; 作用效果; 影响因素

中图分类号: F241.4 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-4149(2015)01-0099-09

DOI: 10.3969/j.issn.1000-4149.2015.01.010

A Research for the Unemployment People's Job-seeking Behavior

WANG Xin, WU Jiang

(School of Labour Economics, Capital University of Economics and Business, Beijing 100070, China)

Abstract: Based on the theory of planned behavior, this paper closely surrounds the research project that the job-seeking behavior of unemployment people. And test the theory model by the empirical analysis. Subjective norm, behavioral attitude and job search self-efficacy have significant positive effect on job-seeking intention of unemployment people, and job-seeking intention as an intermediary variable between variables of job-seeking behavior and others, the effect is significant. Job self-efficacy has significant positive effect on job search which as an intermediary variable between job self-efficacy and others, the effect is significant. Job intensity as an intermediary variable between job-seeking intention and job-seeking behavior, however, the effect isn't significant.

Keywords: job-seeking behavior; intermediary variable; effect; influencing factors

收稿日期: 2014-06-20; 修订日期: 2014-12-08

基金项目: 首都经济贸易大学研究生科技创新项目学术新人计划。

作者简介: 王欣, 首都经济贸易大学劳动经济学院博士研究生; 吴江, 首都经济贸易大学劳动经济学院副教授。

失业问题一直都是世界各国所关注的民生问题。而学者们大多是从经济学或者劳动经济学的角度来解释这个问题。通过劳动力市场供需理论、人力资本理论等视角来阐释失业原因的文献, 大多都是站在宏观层面进行研究的。因此, 多数研究只关注了失业与再就业问题, 而忽略了个体求职行为的作用^[1]。计划行为理论的产生, 将心理因素很好地融入失业与就业研究的过程中, 使国外的学者将研究的视角逐步转向了失业人员个体。计划行为理论(TPB)中对求职意向起主要作用的因素一共有三个, 即主观规范、行为态度和知觉行为控制, 而这三个因素又分别由各自的信念决定。这些信念是个体认知和感知的基础, 因此, 计划行为理论不仅可以用来解释和预测行为, 还能用于干预行为, 以及干预个体形成的这些信念。因此, 从心理学的角度来看, 基于计划行为理论对失业人员求职行为的研究是非常有价值的。

一、文献回顾

求职行为作为一种目标指向行为, 可以从频率—强度的角度进行测量^[2]。频率—强度测量的是求职行为的频率和努力程度。频率的测量通常是指被试者在某种特定的求职行为上的次数或所花费的时间, 然后将次数或时间累加; 强度的测量, 是要求被试者回答在一定时间内在求职上所付出的努力程度, 而不用说出具体的求职行为^[3]。一些研究表明, 求职意向越强, 才可能有更大的求职强度和更多的求职行为^[4]。而行为的产生直接取决于意向, 行为意向表明一个人愿意付出多少努力去执行某种行为, 其强弱受社会因素与个体因素影响^[5]。在计划行为理论中, 求职意向是求职行为的重要预测变量且有显著的正向预测作用, 也往往代表了失业人员的再就业状态及态度^[6-7]。并且求职意向与求职频率显著相关, 在主观规范、求职自我效能和求职行为之间起调节作用^[4]。

计划行为理论是理性行为理论的发展, 理性行为理论认为行为意向是决定行为的直接因素, 并受行为态度和主观规范影响^[8]。艾森(Ajzen)在理性行为理论的基础上, 结合了期望价值理论, 打破了原有的个体行为受意志控制假设的局限, 增加了知觉行为控制因素, 扩大了理论的适用范围^[9-10]。主观规范、行为态度和知觉行为控制是决定行为意向的三个主要变量。态度越积极, 在心里占有重要分量的人支持越大, 知觉行为控制越强, 行为意向就越强; 反之越弱。下面就这三个变量分别解释。

①主观规范。维诺库(Vinokur)等人对297名失业人员及其配偶、关系密切的朋友进行实证研究时, 发现当失业人员在感知到他的配偶、家庭成员、朋友等认为他应该积极努力求职时, 他因此会充满信心^[7]。王欣在对北京市686名就业困难人员的调查中, 将影响求职意向及求职行为的因素划分为五个, 分别为自身、家庭、经济、社会、心理, 并运用逻辑斯蒂回归分析, 得到了年龄、家庭动力、社会资本、福利依赖对求职意向有显著影响, 家庭动力与就业援助对求职行为有显著影响的结论^[11]。

②行为态度。邦戈茨(Bagozzi)等人认为不应该只强调态度的工具性成分, 即是否有价值或是否有益; 同时也应该在感情成分, 即是否喜欢、愉快与否^[12]。也有一些研究结果显示, 情感性态度与求职意向的关系比工具性态度与求职意向的关系要强^[13]。但同时有学者证明情感性态度与工具性态度高度相关($r=0.68$), 因而建议在进行因子分析时没有必要将二者划分为态度的两个维度^[14-15]。

③知觉行为控制。知觉行为控制是指个体感知到的执行某种行为的控制能力, 其受控制信念的影响, 即促进或阻碍执行某种行为的因素和个体感知到的这些因素对其行为的影响程度。知觉行为控制通过意向直接或间接影响着行为^[16]。自我效能的概念是班德拉(Bandura)在20世纪70年代提出的^[17]。自我效能对个体行为起着重要的作用, 并对行为具有驱动作用。而求职自我效能是指个体对自身成功完成一系列求职行为应具备能力的信心^[18]。大多数学者在研究时均以自我效能作为感知到的行为控

制力的测量指标。艾米蒂奇 (Amitage) 等人的元分析发现, 感知到的行为控制力与自我效能对行为有同等程度的方差解释力^[19]。因此, 本研究也用自我效能替代知觉行为控制。

二、失业人员求职行为及其影响因素的分析

1. 数据来源及问卷情况

首都经济贸易大学失业人员再就业研究课题组以北京市为依托, 通过实证调研, 从失业人员求职意向和求职行为角度进行研究。共向失业人员发放问卷 750 份, 收回 602 份, 其中有效问卷 576 份, 回收率为 80.27%, 有效率为 95.68%, 并对相关工作人员进行了访谈, 访谈人数为 37 人。通过 α 系数法对该问卷进行内部一致性信度检验, 失业人员问卷参与检验的相关题目共 13 项, 所有题目 Cronbach's Alpha 系数为 0.905, 说明该问卷的信度很高。在文献研究和请教专家的基础上, 认为求职意向及求职行为的测评都具有良好的内容效度。通过因子分析得到, KMO 统计量为 0.888, 巴特利特球度检验近似卡方值为 1628.746, 且都在 0.001 的水平上具有统计学意义, 说明该问卷具有良好的结构效度。

2. 主要研究变量及定义

本文借鉴并综合了国内外多种模型, 最终确定共对 6 个变量进行研究和探讨, 详见表 1。其中因变量为求职行为; 中介变量包括求职意向和求职强度 2 个变量; 自变量包括主观规范、行为态度和求职自我效能 3 个变量。

3. 研究方法、工具及理论假设

(1) 研究方法。本文主要采用结构方程模型进行计量分析。结构方程模型 (SEM) 是当代行为与社会科学领域量化研究的重要统计计量方法。它不仅融合了传统多变量统计分析中的“因素分析”与“线性模型回归分析”, 还能够对于因果模型进行模型辨识、估计与验证^[20]。在结构方程模型中, 如果各潜在变量均有一个观察变量或测量指标, 所有测量指标均能 100% 地解释其潜在变量的变异, 则测量误差为“0”。各自只有一个观察变量的潜在变量间的结构

表 1 研究变量及定义

| 变量性质 | 变量名称 | 变量解释 |
|------|--------|---|
| 因变量 | 求职行为 | 是指个体在达成受薪就业或自雇就业而进行的正式途径、非正式联系、直接申请的行为的总和, 为实现就业而采取的各种活动 |
| 中介变量 | 求职强度 | 在实现就业过程中参与各种求职活动的次数 |
| | 求职意向 | 是指根据个人的爱好和能力, 对自己进行职业规划, 明确自己所要从事的职业, 从而有针对性地去寻找合适的工作 |
| 自变量 | 主观规范 | 是指个体感知到的身边重要的人对他执行或不执行某种行为所承受的压力, 反映的是社会压力, 其取决于规范信念, 即个体感知到的身边重要的人对他执行某种行为的期望程度和个体对这些看法的遵从程度 |
| | 行为态度 | 是指个体对执行某种行为的积极或消极的评价, 其受行为信念的影响, 即行为结果发生的可能性和行为结果评估 |
| | 求职自我效能 | 指个体对其组织和实施达到特定目标所需行为过程的能力的信念, 是一个人对自己是否具备顺利进行求职活动所需的各种能力的自信程度 |

模型, 称之为路径分析。而本文采用的是结构方程中的传统路径分析 (简称为 PA-OV 模型) 即模型所有的变量属于测量指标变量, 这些变量通常是量表中数个测量体项分数的加总, 而非单一题项。该种路径回归分析较传统的线性回归分析的优势在于, 传统回归取向的路径分析只能探究路径系数的影响是否显著, 无法就整体路径分析的假设模型作出整体契合度的检验。从回归结果中更无法直接得到各自变量对因变量的直接作用效果和间接作用效果, 尤其在涉及中介变量的回归模型中, 传统线性回归不具有计量优势, 想要得知各变量间的作用效果须逐步计算从而显得繁琐复杂。

本文运用 SPSS 20.0 软件以及 AMOS 20.0 软件对数据进行统计分析及处理。通过路径分析模型对

变量间的因果关系及作用效果进行分析，所建立的路径分析模型为 PA-OV 模型，即不包括任何潜在变量的结构方程模型，该模型变量间不存在回溯关系，是一种递归模型^[21]。利用 AMOS 20.0 软件建立的结构方程模型可以处理非正态分布的变量，允许变量存在缺失值。此外，还易于得到回归系数、判定系数等，并进行 RMSEA 值、GFI 值、RFI 值等模型适配度检验以及模型间的比较。

(2) 研究工具。本文主要采用心理学量表作为研究工具进行测量，该测量工具较以往的自编式问卷具有更为可靠的问题来源依据，以及更高的信度和效度。主要包括表 2 中列出的六个量表。

表 2 量表来源及数据处理方式

| 量表 | 引用来源 | 处理方式 |
|---------|--|---|
| 求职行为量表 | 借鉴 Blau G、黄晨熹等编制的量表 ^[22] | 将多选题结果其转化成二元变量并进行赋值，0 = 没找工作，1 = 找工作 |
| 求职强度量表 | 借鉴万博格 (Wanberg) 等改编的 Michigan 量表 ^[4] | 运用李克特五点量表法进行评价，对于提问内容的认可程度从低到高，由数字 1-5 表示，并赋值 (从求职强度到求职自我效能的评价都是采用李克特评价法) |
| 求职意向量表 | 采用维诺库 (Vinokur) 等编制的量表 ^[7] ，普瑞斯 (Price) 等测得量表 α 信度系数为 0.80 ^[23] | |
| 主观规范量表 | 采用维诺库 (Vinokur) 等编制的量表 ^[7] | |
| 行为态度量表 | 工具性态度采用费瑟 (Feather) 等编制的量表 ^[24] ，情感性态度采用 Bagozzi 等编制的量表 ^[25] | |
| 求职自我能量表 | 采用卢恩 (Leven) 等编制的量表 ^[26] | |

(3) 理论假设。基于以上分析，本研究提出以下假设。

假设 1：主观规范、行为态度、求职自我效能均对求职意向影响作用显著。

假设 2：求职自我效能对求职强度影响作用显著。

假设 3：求职意向对求职强度、求职行为影响作用显著，在各变量对求职行为的影响作用中起显著中介作用。

假设 4：求职强度对求职行为影响作用显著，在求职自我效能及求职意向对求职行为的影响作用中起显著中介作用。具体各变量间设定关系如图 1 所示。

4. 路径分析

(1) 多变量正态性检验。由于研究实证极大似然估计法 (ML 法) 在大多情况下，其参数估计结果较其他方法更佳，且 AMOS 软件内定的估计方法也为 ML 法，因此，本研究采用该方法进行参数估计。但是使用 ML 法进行参数估计时，前提是数据必须符合多变量正态性假定。因而在 SEM 分析前，有必要对观察数据变量进行正态性检验。由正态性检验结果可知，样本数据观察变量的偏度系数和峰度系数均小于 1.5，所以可知样本数据呈正态分布。

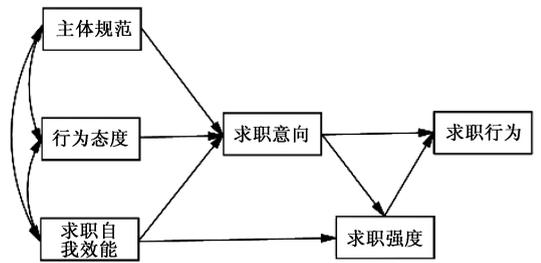


图 1 求职行为路径假设模型

(2) 模型的适配度检验。理论模型在模型适配度检验中，不存在任何修正指标。由于卡方值易受样本数量大小的影响，当样本数较大时，卡方值相对会变大，显著性概率值会变小，易出现假设模型被拒绝的情形。但是由表 3 可知，本研究中卡方检验结果不显著 ($p > 0.05$)，接受虚无假设，虽然样本数较大但假设模型与样本数据可以适配。RMR 值越小，表示模型的适配度越好，一般认为 0.05 以下是可接受的适配模型，在这一适配度指标上，理论模型 RMR 值仅为 0.007，达到适配标准。RMSEA 值不易受样本数量的影响，因而评价模型适配度时，该值较其他指标值更佳^[27]。RMSEA 值越小，表示模型的适配度越佳，一般而言数值在 0.05 至 0.08 之间表示模型良好，小于 0.05 表示模

型适配度非常好^[28]。由此可知,在该适配标准上,理论模型的适配度非常好。GFI值相当于复回归分析中的决定系数 R^2 ,其值越接近1.0,表示模型的适配度越好,一般判别标准为GFI值大于0.90,在此指标上,理论模型同样达到了适配标准。CN值在200以上,说明理论模型可以适当反映实际样本的性质,该模型在0.05的显著水平上,达到标准。综上所述,理论模型很好地通过了所有适配度检验,并达到了适配标准,适配度效果非常好。由此可知,对于原始理论模型的进一步探究,按照该路径进行变量间的因果分析是有意义的。

表3 模型适配度检验结果

| 统计检验量 | χ^2 值 | RMR 值 | RMSEA 值 | GFI 值 | RFI 值 | CN 值 | BIC 值 |
|-------|--------------------------|----------|----------|----------|----------|------------------------|--------------|
| 适配标准 | $p > 0.05$ | < 0.05 | < 0.05 | > 0.90 | > 0.90 | > 200 | 理论模型最小 |
| 检验结果 | 1.610 ($p = 0.900$) | 0.007 | 0.000 | 0.999 | 0.995 | 3893 ($p = 0.05$) | 是 103.055 |

(3) 变量间影响效果及分析。由表4可知,标准误估计值均较小,且没有出现负值,说明没有模型界定错误的问题。采用ML法估计各路径系数值,7个直接效果的路径系数中,只有求职意向与求职强度两个变量间的关系不显著;求职意向与求职行为两个变量间关系在0.05的显著水平上具有统计学意义;求职自我效能与求职强度两个变量间的关系在0.01的显著水平上具有统计学意义;其余变量间关系均在0.001的显著水平上具有统计学意义,且所有影响效果值均为正值,这点在实际情况中也可以得到很好的解释。在对求职意向的影响因素中,主体规范、求职自我效能和行为态度三个变量的直接效果值较为接近,前两者略高于后者。在对求职强度的影响因素中,直接作用的因素有两个,分别为求职自我效能和求职意向,前者对求职强度的影响明显高于后者;间接作用的影响因素有三个,分别为求职自我效能、主观规范和行为态度,前两者对求职强度的间接作用相同,均略高于行为态度对其的影响作用。在对求职行为的影响因素中,直接作用的因素有两个,分别为求职意向和求职强度,且前者作用效果明显低于后者;间接作用的影响因素有三个,分别为求职自我效能、主观规范和行为态度,求职自我效能对求职行为的间接作用效果明显强于另两个因素。综上所述,主观规范、行为态度、求职自我效能对求职意向的影响作用显著,且影响效果较为接近。求职自我效能对求职强度影响作用显著。求职意向对求职行为的影响显著,且在主观规范、行为态度、求职自我效能对求职行为的影响作用中起到了显著的中介作用。求职强度在求职自我效能对求职行为的影响作用中起到了显著的中介作用,但在求职意向对求职行为的影响作用中的中介作用不显著。这些结果验证了假设(1)、假设(2)、假设(3)和部分假设(4),仅求职强度在求职意向对求职行为中介作用的显著性未得到满足,其余假设均得到了满足,这也说明理论模型的构建得到了很好的实证检验,即该理论模型具有一定的实际意义。

表4 路径系数及变量间效果值

| 路径 | 标准误 | t 值 | 直接效果 (标准化参数估计值) | 间接效果 | 总效果值 |
|-------------|-------|----------|--------------------|-------|-------|
| 主观规范→求职意向 | 0.056 | 6.406*** | 0.284 | — | 0.284 |
| 行为态度→求职意向 | 0.057 | 6.066*** | 0.220 | — | 0.220 |
| 求职自我效能→求职意向 | 0.051 | 6.355*** | 0.283 | — | 0.283 |
| 主观规范→求职强度 | — | — | — | 0.012 | 0.012 |
| 行为态度→求职强度 | — | — | — | 0.009 | 0.009 |
| 求职自我效能→求职强度 | 0.043 | 2.587** | 0.131 | 0.012 | 0.143 |
| 求职意向→求职强度 | 0.038 | 0.813 | 0.041 | — | 0.041 |
| 主观规范→求职行为 | — | — | — | 0.027 | 0.027 |
| 行为态度→求职行为 | — | — | — | 0.021 | 0.021 |
| 求职自我效能→求职行为 | — | — | — | 0.072 | 0.072 |
| 求职意向→求职行为 | 0.012 | 2.040* | 0.080 | 0.014 | 0.095 |
| 求职强度→求职行为 | 0.016 | 8.808*** | 0.035 | — | 0.035 |

注:*** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$ 。

三、结果分析

1. 主观规范

与失业人员关系亲密的人会影响到他们求职的努力程度，也影响着他们参与各种求职活动的主动和积极性。而这种影响既是一种压力同时也是一种动力，家庭尤其在这当中起到了至关重要的作用。这种压力来自于两个方面，一个方面是来自亲朋好友，甚至是与自己相同处境的人们，是一种社会压力。这种压力会让失业人员受到自尊的挑战，他们在求职过程中的不为或者无为都会带来相应的反响。这些人员的态度、言语会对失业人员求职的努力程度带来积极影响，促使他们去就业。这种压力另一方面来自于家庭，而来自家庭的压力更多的是经济方面的，国内外一些学者的研究表明，经济困难对主观规范具有显著作用，且经济压力对失业人员的求职行为具有显著促进作用。失业人员离开原有的就业岗位回到家后，会使家庭收入明显减少，容易出现家庭经济危机。这不但会给家庭中的其他就业成员带来前所未有的压力，也会强迫失业人员不得不去寻找新的工作，来减轻大家共同背负的压力和缓解家庭生活上的困难。所以主观规范在失业人员的求职中起到了重要的推动作用，这点无论在理论模型中还是实证研究中，还是现实生活中都可以得到很好的论证。

2. 行为态度

本研究中的行为态度主要由两种成分组成，即工具性和情感性。就业所带来的益处是可想而知的，对于失业人员，其比任何人都想得到这样的益处，因为他们除了失业金之外没有其他的收入来源。而失业金的领取只能解决或者更确切地说是缓解他们生活困难的临时办法。态度在行为中起到了十分重要的作用，积极的态度会促使失业人员积极地面对现实，主动寻找新的工作。而消极的态度只会加重他们对社会的不满，消极看待失业，这样也很难让他们找到工作。但在分析的过程中发现，失业人员对于求职的反感程度与求职意向呈显著的负相关关系，说明失业人员面对求职活动较为被动。但之所以整体的行为态度会促进其求职意向，主要是由于与失业人员的反感程度相比，他们对于就业益处的认同程度更强烈，后者甚至远远超过了前者。由此可以看到，失业人员面对求职活动，心理是十分复杂的，虽然不愿意去找工作，但是就业所能带来的益处又驱使他们不得不寻找工作。这样看来，失业人员确实是一个比较特殊的群体，在找到新工作之前，心理始终处于矛盾状态。而这种自我心理斗争在一定程度上会影响到他们求职，当反感程度越来越大超过他们所想像的就业益处时，他们就会选择自愿失业。在就业的过程中，失业人员往往会因为屡次失败而倦怠，容易产生消极情绪。因此，消除失业人员在求职过程中所产生的反感情绪是十分重要的。

3. 求职自我效能

求职自我效能是失业人员对自身求职能力是否具有信心的一种表现。在主观规范、行为态度和求职自我效能三个内因变量中，求职自我效能对求职行为的影响作用效果值最高。有些学者甚至认为，自我效能是预测失业人员求职行为的最直接指标^[29]，也可对职业行为和职业选择做出预测^[30]。从研究结果可以看到，求职自我效能低的失业人员表现出较低的求职活动参与率和较低的求职主动性。但从相关分析结果中可知，求职自我效能与自身是否具备专业技术、技能以及专业的等级水平无显著相关关系。这说明，一部分具备专业技术和技能的失业人员对自己的能力并不肯定，有所怀疑；而一部分没有足够专业能力的失业人员却信任自己的能力。所以面对求职，应使失业人员更加积极主动地参与到各种求职活动中来。与提高他们自身的实际能力相比，从心理层面提高他们的求职自我效能，树立他们的信心和信念，往往更容易做到，也更容易使他们获得实质性的效果。因此，对于失业人员心理的疏导工作越发显得重要。从公共就业服务的职责来看，这属于职业指导服务环节所要解决的问

题。针对失业人员的职业指导服务应该是规范化、系统化、专业化的。不但应该有专业的服务人员对他们进行职业生涯规划,制定符合个体特征和能力的求职方案和目标,更应有专业的心理咨询专家为他们进行心理诊断,提供心理治疗。从个体心理的角度帮助他们重新获得对自身能力的肯定,树立求职能够成功的信念,让他们能够自信满满地面对失业现状、面对现实生活、面对求职状况。

4. 求职意向

失业人员的求职意向的明确和提高,是需要通过加大主观规范、增强行为态度、提高自我效能来实现的。三者的共同作用,才能使失业人员根据个人特征和能力,对自己进行职业规划,明确自己的求职目标,从而有针对性地去寻找合适的工作。从结果中也可以看到,求职意向越明确,就越会表现出积极的求职行为。求职意向直接影响着失业人员参与各种求职活动的主动性。所以一方面,需要基于失业人员个体心理的情况对其进行辅导,规划求职方向,明确求职目标。另一方面,也要基于就业服务岗位供给的角度,为失业人员提供更适合他们的、更稳定而不是暂时性的或临时性的工作岗位。有些学者认为就业援助对失业人员的再就业具有积极的促进作用^[31]。因此,不仅要从心理的角度对失业人员给予帮助,使其转变态度,增强信心,也应站在就业服务机构的角度,通过公共就业服务的各项职能为失业人员解决问题,帮助他们实现再就业。

5. 求职强度

由本文的研究可知,求职强度在求职自我效能对求职行为的作用过程中起到了显著的中介作用,但在求职意向对求职行为作用的过程中,其中介作用不显著。求职强度的增大更多源于求职自我效能的增强,同时也与主观规范和行为态度密不可分。但求职意向的明确对求职强度的增加并不能起到很好的促进作用。很多研究都用求职强度来替代和反映求职行为,这在本研究中也同样得到了很好的验证,求职强度对求职行为的影响作用在所有变量中是最大的。这也说明了,失业人员求职强度的大小与他们对求职目标的明确度没有太多关系,但二者都与他们最终是否会参与求职活动密切相关。

四、对策建议及研究结论

1. 完善公共就业服务制度

胡锦涛总书记在2003年全国再就业工作座谈会上提出的就业服务要实现制度化、专业化和社会化的要求,为我国的公共就业服务发展指明了方向。“新三化”是在原有的劳动力市场科学化、规范化、现代化“三化”建设基础上的提高和强化。2009年10月人力资源和社会保障部发布《关于进一步加强公共就业服务体系建设的指导意见》,其中明确规定了各级公共就业服务机构应全面执行公共就业服务的各项制度。但是,目前公共就业服务制度在很多方面尚不完善,尤其在职业指导、职业介绍、就业培训、公共就业服务网络信息化建设、公共就业机构人员专业化水平等方面仍有较大欠缺。因此,政府应通过有效购买培训服务及成果、拓宽失业人员尤其是4050人员的就业渠道、加大对企业招收失业人员的就业补贴力度、招用相关专业毕业的学生从事就业服务工作、加快“金保工程”的顺利进行等方式,使公共就业服务更好地发展,成为能够切实解决就业困难人员就业问题的有效途径,为失业人员提供更优质的“一站式”服务。

2. 加大就业培训力度,增强培训效果

“授之以鱼不如授之以渔”。就业培训所发挥的巨大作用是有目共睹的。美国的再就业培训计划,每年可使100万左右的失业者得到培训,其中70%的失业者在接受再就业培训后找到了工作^[32]。尤其是对于长期失业人员,就业培训在其就业的过程中起到的是关键性的作用。所以应建立针对长期失

业人员的就业培训制度,让该群体接受更多的特殊培训服务,将就业目标与培训内容紧密联系起来,制定符合该群体特点的培训方式,以及简约但合理的培训流程。

3. 提高公共就业服务人员的专业化水平

公共职业介绍机构人员编制不足,专业素质水平有限,在一定程度上也制约着公共就业服务的发展,使得就业服务质量很难得到保证。有学者在原宣武区职业服务中心的调研中,发现正式在编人员与临时聘用人员比例达到1:1.24,而且正式在编人员中的17%又被抽调到其他单位^[33]。因此,应加强对公共职业介绍机构工作专业人员队伍的建设,加大力度招用有社会保障专业或人力资源管理专业背景的毕业生。只有加强了基层队伍的专业建设,才能更好地帮助失业人员,为其宣传、解答就业政策,提供更高质量的就业服务。

综上所述,基于计划行为理论对失业人员求职行为的研究,本文认为,应该通过公共就业服务机构的职业指导、职业介绍、就业培训等服务来不断提高失业人员的求职自我效能,这一点是十分重要与关键的。只有求职自我效能的提高才能促使失业人员明晰符合自己能力的求职目标,才能增加求职强度,从而积极参与到各项求职活动中去。而对于主观规范,来自家庭、社会的压力与动力同样促使着失业人员再就业。但在失业人员再就业的过程中,也需要专业人员对其进行心理疏导和职业规划,使他们拥有一个正确、积极的行为态度。政府通过提供就业服务让失业人员更有信心地面对求职,积极参与到求职活动中去。

参考文献:

- [1] SCHWAB D P, RYNES S L, ALDAG R J. Theories and research on job-search and choice [J]. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 1987, 5 (1): 129 - 166.
- [2] RUTH K, CONNIE R W. Job search and employment: a personality-motivational analysis and meta-analytic review [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86 (5): 837 - 855.
- [3] 刘泽文, 宋照礼, 刘华山. 求职行为的心理学研究 [J]. *心理科学进展*, 2006, 14 (4): 631 - 635.
- [4] WANBERG C R, GLOMB T M, SONG Z, SORENSON S. Job-search persistence during unemployment: a 10 - wave longitudinal study [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2005, 90 (3): 411 - 430.
- [5] 刘泽文, 宋照礼, 刘华山, 田宝. 计划行为理论在求职领域的应用与评价(综述) [J]. *中国心理卫生杂志*, 2006 (20): 118 - 120.
- [6] CASKA B A. The search for employment: motivation to engage in a coping behavior [J]. *Journal of Applied Social Psychology*, 1998, 28 (3): 206.
- [7] VINOKUW A D, CAPLAN R D. Attitudes and social support determinants of job-seeking behavior and well-being among the unemployed [J]. *Journal of Applied Social Psychology*, 1987, 17 (12): 1007 - 1024.
- [8] FISHBEIN M, AIXEN I. Belief, attitude, intention, and behavior: an introduction to theory and research reading [M]. MA: Addison-Wesley, 1975: 20 - 40.
- [9] AJZEN I. From intentions to actions: A theory of planned behavior [M] // KUHL J, BECKMAN J. *Action Control: From Cognition to Behavior*. Heidelberg, Germany: Springer, 1985: 11 - 39.
- [10] AJZEN I. The theory of planned behavior [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1991, 50: 179 - 207.
- [11] 王欣. 北京市就业困难群体再就业促进的研究——基于求职意向及求职行为的分析 [J]. *人口与经济*, 2011 (2): 52 - 55.
- [12] BAGOZZI R P, UE H M, VANLOC M E. Decisions to donate bone marrow: the role of attitudes and subjective norms across cultures [J]. *Psychology and Health*, 2001, 16: 29 - 56.
- [13] CHAN D K, FISHBEIN M. Determinants of college women's intentions to tell their partners to use condoms [J]. *Journal of Applied Social Psychology*, 1993, 23: 1455 - 1470.
- [14] EAGLY A H, CHAIKEN S. *The psychology of attitudes* [M]. Fort Worth, TX: Harcourt Brace Jovanovich, 1993: 55 - 72.

- [15] EAGLY A H, CHAIKEN S. Attitude structure and function [M] // GILLBER D T, FISKE S T, LINDZEY G. The Handbook of Social Psychology. New York: Oxford University Press, 1998: 269 - 322.
- [16] AJZEN I, MADDEN T J. Prediction of goal-directed behavior: attitudes, intentions, and perceived behavioral control [J]. Journal of Experimental Social Psychology, 1986, 22: 453 - 474.
- [17] BANDURA A. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change [J]. Psychological Review, 1977, 84: 191 - 215.
- [18] 冯彩玲, 樊立三, 时勤. 高校毕业生求职自我效能、求职期望、求职意向与求职行为的关系 [J]. 管理评论, 2009 (8): 23 - 29.
- [19] ARMITAGE C J, CHRISTIAN J. From attitudes to behavior: basic and up plied research on the theory of planned behavior [J]. Current Psychology Developmental Learning Personality Social Fall, 2003, 22 (3): 187 - 195.
- [20] 吴明隆. 结构方程模型——AMOS 的操作与应用 [M]. 重庆: 重庆大学出版社, 2011: 261 - 305.
- [21] 荣泰生. AMOS 与研究方法 (第2版) [M]. 重庆: 重庆大学出版社, 2010: 166 - 188.
- [22] 黄晨熹. 城市低保对象求职行为的影响因素及相关制度安排研究——以上海为例 [J]. 社会学研究, 2007 (1): 137 - 245.
- [23] PRICE R H, VAN R M, VINKOER A D. Impact of a preventive job search intervention on the likelihood of depression among the unemployed [J]. Journal of Health and Social Behavior, 1992, 33 (2): 158 - 167.
- [24] FEATHER N T, DAVENPORT P R. Unemployment and depressive affect: a motivational and attributional analysis [J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1981, 41: 422 - 436.
- [25] BAGOZZI R P, YI Y. The degree of intention formation as a moderator of the attitude-behavior relationship [J] Social Psychology Quarterly, 1989, 52: 875 - 897.
- [26] LEWEN L J, MAURER T J. A comparison of single-item and traditional measures of self-efficacy [C]. Paper presented at the Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Toronto, 2002: 117 - 36.
- [27] MARSH H W, BALLA J R. Goodness of fit in confirmatory factor analysis: the effect of sample size and model parsimony [J]. Quality and Quantity, 1994, 28: 185 - 217.
- [28] BROWNE M W, CUDECL R. Alternative ways of assessing model fit [M] // BOLLEN K A, LONG J S. Testiong Structural Equation Models. Newbury Park, CA: Sage, 1993: 136 - 162.
- [29] BANDURA A. Self-efficacy: the exercise of control [M]. New York: Freeman, 1995: 82 - 90.
- [30] CHRIS B, DEEPIKA R, FOUNTAIR J, JOHNSON A. Battered women's career decision-making self-efficacy: further insights and contributing factors [J]. Journal of Career Assessment, 2000, 8 (3): 251 - 265.
- [31] 吴江, 王欣. 长期失业人员求职意向的研究——基于公共就业服务角 [J]. 经济理论与经济管理, 2012 (3): 64 - 69.
- [32] 刘宝臣, 刘佃祥. 关于促进城镇低保对象就业问题的思考 [J]. 中共青岛市委党校青岛行政学院学报, 2009 (3): 29 - 32.
- [33] 李春玲, 邱雯. 提升公共职业介绍机构就业服务能力研究——以北京为例 [J]. 经济问题探索, 2010 (2): 174 - 178.

[责任编辑 冯乐]