

成果公报

课题名称：高校毕业生不就业群体的心理特征、预先筛查体系及对策研究

课题批准号：CDA12071

课题类别：青年专项课题

研究领域：心理学

课题负责人：汪玲，副教授，首都师范大学

主要成员：刘锐，师保国，邢淑芬，王燕，高玉娇，闫方园

一、内容与方法

为探讨高校毕业生中求职及就业积极性缺失或不足这一现象，本课题结合环境和个体两方面的视角，对大四学生求职积极性的环境及个体预测指标进行了探讨，并在此基础上建构了针对非毕业年级大学生求职积极性的预测筛查体系，此外还尝试从消极情绪修复的角度对求职积极性的个体影响因素进行了进一步的探讨。本课题一共包含四项研究，具体来说，研究一拟探讨影响大四学生求职积极性的环境及个体因素，建立求职积极性的预测模型，研究二基于研究一获得预测模型对大三学生展开追踪研究，以检验该预测模型的有效性，研究三根据前两项研究编制了详细的《非毕业年级大学生求职积极性预测指标体系的操作手册》，以便于在低年级大学生中预先筛查出具有潜在不求职或不就业倾向的个体，研究四开展了一项进一步的拓展研究，针对求职中的消极情绪及其应对，探讨了自尊与消极情绪修复之间的关系。以下将分别介绍每一项研究的研究内容及方法。

研究一 大四学生求职积极性的环境及个体预测指标体系

研究一的内容为，针对大四学生，探讨有关环境变量及个体变量对于求职积极性的预测作用，建立求职积极性的预测模型。

具体方法是，采用问卷法对北京市某大学 196 名处于求职阶段的大四学生施测环境与个体变量的相关问卷以及求职积极性问卷，对回收数据进行相关分析、回归分析等统计检验，以获得求职积极性各项指标的预测模型。

所使用的问卷如下：①人口学问卷（含性别、专业、户籍、父母受教育程度等）；②《父母教养觉知量表》（Perceptions of Parents Scales, PPS, Grolnick, Ryan, & Deci, 1991）；③《父母对子女求职及就业态度量表》；④主观规范量表（Vinkur & Caplan, 1987）；⑤《知觉控制量表》（Price, Van Ryn, & Vinokur, 1992.）；⑥《成就动机量表》（The Achievement Motive Scale, AMS, Gjesme & Nygard, 1970）；⑦《求职态度量表》（Van Hoof, Born et al., 2004）；⑧求职行为量表（Blau, 1994; Hom & Griffeth, 1991）。

研究二 非毕业年级大学生求职积极性预测体系的有效性检验

研究二的内容为，采用追踪研究设计，针对大三学生进行实践跨度为一年的调查研究，以检验基于研究一预测模型而建立的求职积极性预测体系的有效性。

研究二的方法为，对大三学生施测与研究一预测模型中的变量有关的问卷，并基于研究一预测模型计算其求职积极性的理论预测值，然后，待其升入大四并进入求职阶段之后，施测求职积极性问卷，将求职积极性的实测值与理论预测值进行对比，以检验该预测体系的有效性。其中涉及到的测量工具与施测方法同研究一。

研究三 非毕业年级大学生求职积极性预测指标体系的使用手册的编制

研究三的内容是基于研究一建立的求职积极性预测体系以及研究二的有效性检验，编制可供高校毕业生就业指导机构及工作人员使用的预测筛查体系操作手册。

研究三的方法为，利用心理统计学及心理测量学的理论及技术，提供非毕业年级大学生求职积极性理论预测值的计算方法，以及根据理论预测值进行评估等级转化的方法，从而对非毕业年级大学生的求职积极性及其水平等级进行预先估算，比如危险、临界、安全等，对以便于就业指导部门及人员对具有潜在不求职倾向的高危个体进行预防性干预，从而避免其在进入大四后发生求职积极性缺失或不足的情形。

研究四 大学生消极情绪修复动机与自尊的关系

研究四的内容是，针对求职过程中的消极情绪及其修复，探讨自尊和消极情绪修复动机之间的关系，从而试图进一步拓展、具体化前面几项研究，并强调个体因素对于求职积极性的重要影响。

研究四的方法为，在大学生被试中施测自尊量表和内隐联想测验，并筛选出四组被试：高外显低内隐自尊组、高外显高内隐自尊组、低外显低内隐自尊组、低外显高内隐自尊组，然后对其以情绪视频进行情绪诱发，之后施测情绪修复动机问卷和情绪修复意愿问卷，最后采用方差分析比较4组被试的消极情绪修复动机得分，从而探讨外显自尊和内隐自尊对于消极情绪修复动机的影响。

二、结论与对策

研究一 大四学生求职积极性的环境及个体预测指标体系

结论：

在大四学生中，父亲自主支持、父母关注、追求成功动机、主观规范、知觉控制、工具性求职态度可有效预测其总体求职积极性，追求成功动机、主观规范、工具性求职态度可有效预测其主动性求职行为，追求成功动机、主观规范、知觉控制、工具性求职态度可有效预测其准备性求职行为，父母关注、追求成功动机、避免失败动机、主观规范、工具性求职态

度可有效预测总体求职努力。

对策：

针对子女的就业问题，从父母的角度而言，父母应给予孩子足够的关注与支持，且父亲则应给予孩子更多的自主性支持。从大学生的角度而言，应注意维持合适的成就动机水平，防止不良因素的影响导致的进取性丧失；对于父母、朋友、恋人等重要他人的期待要有清醒的意识和足够的重视，以利于更好的履行规范来促进求职积极性的提高；面对就业时，高校大学生除了看重自身能力因素外，也应当对环境、努力等因素给予足够的重视。

研究二 非毕业年级大学生求职积极性预测体系的有效性检验

结论：

经验证，基于研究一的结果而建立的非毕业年级大学生求职积极性的预测筛查指标体系是有效的，它可以较为准确地预测被试在进入大四之后的求职积极性，且可以较为准确地对被试的求职积极性水平进行预先评估。

对策：

我们可以将此求职积极性预测体系应用于大学生的发展教育、求职引导等方面，从而预防性地减少低求职意愿现象的发生。

研究三 非毕业年级大学生求职积极性预测指标体系的使用手册的编制

结论：

非毕业年级大学生求职积极性预测指标体系的使用手册具有较好的可操作性，并能基于被试的施测结果对其提出有针对性的个性化建议。

对策：

我们建议在低年级大学生中（比如大二、大三），开展针对各项预测变量的问卷普查，然后利用本课题所编制的非毕业年级大学生求职积极性预测指标体系的使用手册，对他们的求职积极性及其等级水平进行预测，从而使辅导员或院系管理老师、就业指导部门能提前了解到该年级学生未来求职积极性的状况，并针对其中的高危个体进行预先干预，从而更好地促进高校毕业生的就业指导工作。

研究四 大学生消极情绪修复动机与自尊的关系

结论：

高外显自尊组情绪修复动机高于低外显自尊组，自大型（高外显自尊低内隐自尊）个体的情绪修复动机高于自信型（高外显自尊高内隐自尊）个体及自卑型（低外显自尊低内隐自尊）个体。

对策：

可采取积极心理训练、提高自我认识等方式促进个体自尊的提高，从而提升个体的情绪修复动机，减少求职过程中消极情绪对于求职积极性的不良影响。

三、成果与影响

成果：

现已发表论文三篇：

[1]汪玲, 肖凤秋. 高校毕业生不就业群体: 文献综述及自我调节视角的思考[J]. 首都师范大学学报(社会科学版), 2014, 06:147-153.

[2]汪玲, 马旭然, 鲁晓芳. 大学生消极情绪修复动机与自尊的关系[J]. 中国心理卫生杂志, 2016, 06: 476-477.

[3]汪玲, 张洪家. 《自我调节干预对求职行为的影响》[J]. 首都师范大学学报(社会科学版), 2016, 6 (待印) .

影响：

我们预期，本课题对于高校毕业生就业指导工作具有一定的社会影响和效益。本研究对于个体因素的探讨有利于避免大学生在求职过程中发挥其主观能动性，而对父母因素的探讨也能促进家长对子女教育方面的反思。非毕业年级大学生求职积极性预测指标体系的建立，尤其是操作手册的编制，将有利于高校学生管理部门及就业指导部门提前了解学生在未来的求职积极性或就业意愿，并有效筛选出具有潜在求职积极性缺失或不足的个体，并进行有针对性的预防性干预，从而防患于未然，节约经济、人力等各项成本，也将更好地阻断高校毕业生不就业倾向的发展。

四、改进与完善

首先，大四学生求职积极性的预测指标体系中所涉及的的环境变量主要涉及的是家庭变量，未来研究还可以考虑家庭因素之外的其他环境变量的影响；个体变量也仅涉及成就动机、知觉控制、主观规范等自我调节变量，未来研究还可以更进一步探讨其他个体变量的影响，比如调节聚焦（促进聚焦 vs. 防御聚焦）、调节模式（运动模式 vs. 评价模式）等，从而更全面地考量求职积极性的预测因素，建立更完善的预测体系。

其次，本研究的样本量虽然完全满足心理学的研究规范，但是，未来研究如果能进一步扩大样本量，势必为本课题各项研究的结论提供更有说服力的证据。

最后，研究四探明了内隐自尊与外显自尊在情绪诱导情境下情绪修复动机的不同，但自尊并不是影响消极情绪修复动机的唯一因素，未来研究可以尝试纳入其他变量比如情绪调

节策略或能力来完善对消极情绪修复动机的探究,从而为大学生求职中的情绪应对提供更多视角的建议。

五、成果细目

研究一 大四学生求职积极性的环境及个体预测指标体系

1.1 人口学变量、父母对求职及就业的态度、父母教养方式及个体变量与求职行为的相关分析

相关分析显示(与主动性求职行为呈显著正相关的变量有:主观规范、追求成功动机、工具性求职态度;与准备性求职行为呈显著正相关的变量有:主观规范、工具性求职态度;与求职努力呈显著正相关的变量有:父母关注、父母对子女就业态度、主观规范、工具性求职态度;与求职行为总分呈显著正相关的变量有:父母关注、主观规范、工具性求职态度。此外,求职行为问卷三个维度的得分与问卷总分均呈显著正相关,且三个维度得分之间也两两显著正相关。

1.2 人口学变量、父母对求职及就业的态度、父母教养方式及个体变量与求职行为的回归分析

结果显示,在对主动性求职行为的预测上,追求成功动机、主观规范、工具性求职态度均具有显著正向预测作用,其总预测力为 17.0% ($F(21, 107) = 1.740, p < .05$);在对准备性求职行为的预测上,追求成功动机、主观规范、工具性求职态度均具有显著正向预测作用,知觉控制具有显著负向预测作用,其总预测力为 13.6% ($F(21, 105) = 1.946, p < .05$);在对总体求职努力的预测上,父母关注、追求成功动机、避免失败动机、主观规范、工具性求职态度均具有显著正向预测作用,其总预测力为 31.1% ($F(21, 107) = 3.747, p < .001$);在对总求职行为的预测上,父亲自主支持、父母关注、主观规范、追求成功动机、工具性求职态度均具有显著正向预测作用,知觉控制具有显著负向预测作用,其总预测力为 22.1% ($F(21, 108) = 2.745$)。

研究二 非毕业年级大学生求职积极性预测体系的有效性检验

2.1 求职积极性理论预测值与实测值的相关分析

相关检验表明,求职积极性的各项指标理论预测值与实测值之间均呈显著正相关,表明理论预测值对求职实测值起到有效的预测作用,从而表明求职积极性的预测体系是有效的。

2.2 求职积极性理论预测值分组与实测值分组的卡方检验

卡方检验结果表明,基于主动性求职行为、准备性求职行为和求职积极性总分的理论预测值均可以有效预测被试进入大四之后求职积极性实测值的等级水平。因此,可以认为该预测筛查体系可以有效预测毕业大学生的求职积极性,并有效筛选出求职积极性较低的大学生

群体。

研究三 非毕业年级大学生求职积极性预测指标体系的使用手册的编制

3.1 预测指标

研究发现,一些指标能够通过预测求职积极性从而预测个体在未来进入毕业年级之后出现求职意愿缺失危机的可能性,这就是预测体系的切入点和构成部分。这些预测指标包括父亲自主支持等变量。

3.2 估算方法

估算方法指如何根据个体在各项预测指标上的得分对其未来的求职积极性进行估算。

3.3 等级评估方法

等级评估方法是如何对求职行为的理论预测得分进行转化而得到直观的预警等级,即利用心理测量学及统计学的原理及技术,将被试划归为安全、临界、危险等不同等级水平。

3.4 个性化分析及建议

个性化分析是根据被试在各预测工具上的得分,基于研究获得的各变量平均分,为被试分析其在各项预测指标上的情况,并给出相应的个性化建议。比如,被试A在准备性求职上的评估等级为危险、但主动性求职上的预测值为安全,则可以建议其有针对性地加强求职活动之前的准备性工作,比如简历的制作等。又如,被试B在求职积极性总分上的评估等级为危险,且在知觉控制上的得分极高,那么,则建议其不要过于相信个人对于求职的控制性,而是要充分考虑到求职中可能存在的种种不确定性、外控行,以期提高其在总体求职积极性上的得分。

研究四 大学生消极情绪修复动机与自尊的关系

4.1 内隐和外显自尊在MRQ得分上的交互作用

以外显自尊、内隐自尊得分为自变量,MRQ得分为因变量进行方差分析,结果表明在MRQ得分上,外显自尊与内隐自尊交互作用有统计学意义($F=8.99, P=0.003$)。简单效应分析显示,自大组的MRQ得分高于自卑组和自信组。

4.2 内隐和外显自尊在EVQ得分上的交互作用

以外显自尊、内隐自尊得分为自变量,喜剧短片及励志短片EVQ得分为因变量进行方差分析,结果表明在喜剧短片EVQ上,外显自尊与内隐自尊交互作用不显著,内隐自尊主效应不显著,外显自尊主效应显著($F=19.47, P<0.001$)。简单效应分析显示,高外显自尊组观看喜剧短片的EVQ评分高于低外显自尊组。在励志短片EVQ上,外显自尊主效应显著($F=7.54, P=0.007$),内隐自尊主效应不显著($F=0.44, P=0.501$),外显自尊与内隐自尊交互效应显著($F=6.93, P=0.010$)。简单效应分析显示,自大组观看励志短片的EVQ评分高于自卑组和自信组。

北京市教育科学规划课题成果公报