

The relations of the Social Support, Work Values and Job-search Behavior

Wang Fang

Huaihua University, Huaihua

Abstract: In order to know the state of fresh graduates' job-search behavior, this study tested 560 fresh graduates by "social support rating scale", "work values scale" and "job-search behavior questionnaire". The results suggested that: (1) Both fresh graduates' job-search behavior and social support didn't have gender differences and professional differences; (2) Job-search behavior, social support and work values had significant correlation among them, and social support have an effect on job-search behavior through mediator named work values; (3) subjective support and job-search behavior, self-actualization and job-search behavior, objective support and self-actualization all existed direct effect, and predict well between them.

Keywords: Social support; Work values; Job-search behavior

Received: 2020-11-10; Accepted: 2020-11-16; Published: 2020-11-24

社会支持、职业价值观与求职行为的相关研究

王 芳

怀化学院，怀化

邮箱: tremere0@163.com

摘 要: 为了解应届毕业生的求职行为状况,本研究采用社会支持评定量表、职业价值观量表、求职行为问卷对 560 名应届毕业生进行研究。结果表明:(1) 应届毕业生的求职行为和社会支持均不存在显著的性别差异和专业差异,职业价值观存在显著的性别差异,但专业差异不显著;(2) 求职行为与社会支持、职业价值观之间存在显著相关,社会支持通过职业价值观这个中介变量对求职行为产生作用;(3) 主观支持与求职行为、自我实现与求职行为、客观支持与自我实现均存在直接效应,但预测效果均显著。

关键词: 社会支持; 职业价值观; 求职行为

收稿日期: 2020-11-10; 录用日期: 2020-11-16; 发表日期: 2020-11-24

Copyright © 2020 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



1 引言

2020年我国大学毕业生又创历史新高,同比增长了4.58%,约有874万人。与庞大的毕业生数量不对称的是今年严重萎缩的就业市场,供需结构发生了严重失衡。今年在新冠肺炎疫情的影响下,全球经济受到巨大影响,大学毕业生今年的就业情形更为严峻,面临的情况更为复杂。大学生的就业问题影响重大,关乎着经济发展、民生增进与社会稳定。基于此,众多学者开始对职业价值观、社会支持与求职行为关系进行研究。求职行为(Job-search Behavior)是大学生离开学校进入社会的纽带,对观测就业情况有着重大意义,众多国内外学者对此都有研究。Kanfer等认为求职行为是有就业目的并受主观意向驱动的行为模式,开始于识别就业目标,进而为实现目标而不断努力的过程^[1]。求职行为受到众多因素影响,其中职业价值观与社会支持是其中两个重要的因素。

职业价值观(Work Values)即工作价值观,指个体对于工作意义的认识情况^[2]。相关的研究均表明职业价值观对于个体的职业选择会产生明显的影响,能够预测个体的职业行为^[3-4]。作为人力资源后备力量的大学生,他们相对其他的劳动力群体更注重未来自我的提升与发展,期望在未来能实现自己的人生职业理想,所以他们的职业价值观对未来的职业行为有更大的影响。廖艳君等人在2012年的研究发现大学生所持有的职业价值观能够直接预测他们的求职行为^[5]。但是大部分大学生在校期间并不清楚自己的职业取向,也缺乏职业规划,在职业价值观上有所偏颇,导致未来的职业行为上出现状况。

社会支持(Social Support)指个体得到的来自社会网络成员的关系、尊重和重视等一系列的支持,包括主观支持、客观支持以及对支持利用度的支持行为^[6]。它能够帮助个体调节情绪、减少压力和健康心理的养成^[7],而且能够较好的预测个体在求职就业过程中的相关变量,在个体职业发展中起着重要的作用^[8]。通过社会支持理论可知,个体所拥有的社会支持系统越强大,他就能更好的面对求职过程中突发的各种状况^[9]。Schaffer与Taylor在2012年的研究发现社会支持能够显著的影响个体的求职强度,个体所得到的社会支持越多,则其求职行为的频率则越高^[10]。故大学生在求职期间获得的社会支持,不管是来自家庭

成员的情感经济支持或是学校就业帮助的支持, 还是社会政策上的支持都能够促进其求职行为, 从而进一步提高其求职行为的频率。

因此, 本文在研究中将采用调查法对大学生职业价值观、社会支持与求职行为之间的关系进行研究, 希望了解影响大学生求职行为的影响因素及其作用机制, 这不仅能够丰富关于求职行为的相关研究, 并且对当下大学生的就业有潜在指导意义, 从而在一定程度上考虑促进大学生就业的策略。

2 研究方法

2.1 被试

本研究的对象是2017级大学生, 采用网上问卷调查的方法, 共收回问卷560份, 剔除无效问卷有效率为91.79%。其中男生占37.86%, 女生占62.14%; 理工专业的占54.64%, 文科专业的占45.36%。

2.2 研究工具

2.2.1 社会支持评定量表

采用肖水源(1986)编制的, 总共10个题目, 包括客观支持、主观支持和对社会支持利用度三个维度, 量表的内部一致性信度为0.92, Cronbach α 系数为0.79^[11]。

2.2.2 职业价值观量表

采用吴铁雄等人在1994年编制, 目的在于测定个体对于工作意义的认识情况, 共有49个题目, 包括自我成长取向、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七个维度, 量表的内部一致性信度为0.95, Cronbach α 系数为0.88^[12]。

2.2.3 求职行为量表

由王同军编制, 总共25个题目。问卷分为五个维度, 分别为求职强度、求职短期长期、自主求职、求职频率和关系求职。该量表的内部一致性信度为0.82, Cronbach α 系数为0.78^[13]。

3 研究结果

3.1 社会支持、职业价值观与求职行为在性别、专业上的多因素方差分析结果

表 1 社会支持、职业价值观与求职行为在性别、专业上的多因素方差分析结果

Table 1 Results of multivariate ANOVA on gender and specialty of social support, occupational values and Job-search behavior

	性别	专业	专业、性别
社会支持	1.890	4.149	3.240
职业价值观	4.897*	0.920	7.249**
求职行为总分	0.675	2.869	1.823

有表 1 可知，应届毕业生的求职行为和社会支持均不存在显著的性别差异和专业差异，职业价值观存在显著的性别差异 ($t=4.897, p<0.05$)，但专业差异不显著。

3.2 社会支持、职业价值观与求职行为的相关分析

表 2 社会支持、职业价值观与求职行为之间的相关分析

Table 2 Correlation analysis of social support, professional values and Job-search behavior

	社会支持	职业价值观	求职行为
社会支持	1		
职业价值观	0.64**	1	
求职行为	0.68**	0.57**	1

从结果来看，求职行为与社会支持 ($r=0.68, p<0.01$)、职业价值观 ($r=0.57, p<0.01$) 之间的正相关都非常显著；社会支持与职业价值观之间的正相关也非常显著 ($r=0.64, p<0.01$)。

3.3 社会支持、职业价值观与求职行为的回归分析

本研究采用复回归分析法进行路径分析，探讨社会支持、职业价值观对求职行为的影响，并检验职业价值观在其中的作用。对于观测指标，本研究将社会支持的三个维度相加所得总分为社会支持指标，职业价值观和求职行为也采用同样的方法获得各自的指标。研究假设社会支持不仅直接影响个体的求职行为，还通过职业价值观的间接作用影响其求职行为。如表3。

表3 社会支持、职业价值观与求职行为的回归分析

Table 3 Regression analysis of social support, professional values and Job-search behavior

自变量—因变量	R^2	$Beta$	F	t
社会支持—求职行为	0.058	0.241	17.212***	4.149***
社会支持—职业价值观	0.058	0.240	16.992***	4.122**
职业价值观—求职行为	0.072	0.122	10.781***	2.038*
社会支持—求职行为	0.058	0.212	17.212***	3.561***

在第一次复回归分析中，社会支持为自变量，求职行为为因变量；第二次复回归分析，社会支持为自变量，职业价值观为因变量；第三次复回归分析，社会支持、职业价值观为自变量，求职行为为因变量。表3显示所有F分布的显著性概率 $p < 0.001$ ，说明自变量与因变量的线性关系显著的，能够线性模型。参考温忠麟等人在2004年提出的关于中介变量的依次检验回归系数的方法^[14]，由此可见之前依次检验（前3个t检验）都是显著的，故职业价值观的中介效应显著。因为第4个t检验也显著，所以是部分中介效应，即当控制中介变量职业价值观时，自变量社会支持对因变量求职行为的影响不为0，中介效应占总效应的比例为 $0.240 \times 0.122 / 0.241 = 0.1214$ 。

3.3.2 社会支持各维度、职业价值观各维度与求职行为总分的路径分析

为进一步探讨社会支持、职业价值观对求职行为的预测力，以表3为基础，建立结构方程模型（图1），采用同样的复回归分析进行路径分析。

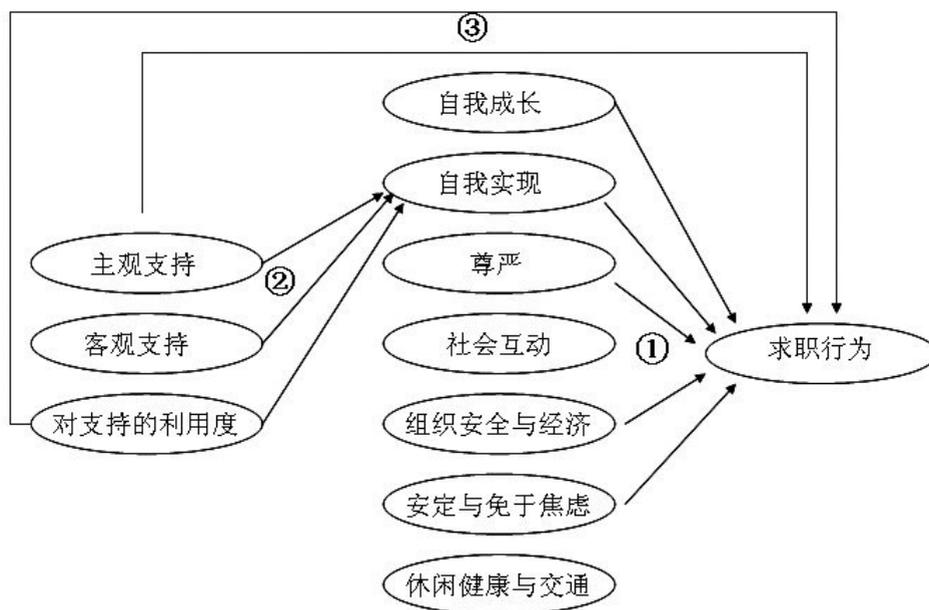


图1 社会支持各维度、职业价值观各维度与求职行为关系的回归分析图

Figure 1 Regression analysis of the relationship between social support, professional values and job seeking behavior

如图1所示，第一层复回归分析，以职业价值观的各维度为自变量，求职行为总分为因变量，选用逐步筛选法（Stepwise），结果发现只有自我实现进入方程，将其作为自变量，求职行为总分为因变量再次进行复回归分析，结果与初次结果一样，自我实现对求职行为的影响显著，总变异量的解释为3.6%；第二层复回归分析，设定社会支持各维度为自变量，自我实现为因变量，选用逐步筛选法（Stepwise），结果发现只有客观支持这一维度进入方程，将其作为自变量，自我实现为因变量再次进行复回归分析，结果与初次结果一样，解释了总变异量的7.5%；第三层复回归分析，设定社会支持的两维度即主观支持与对支持的利用度为自变量，求职行为总分为因变量，选用逐步筛选法（Stepwise），结果发现只有主观支持能够进入方程，将其作为自变量，求职行为总分作为因变量再次进行复回归分析，结果与初次结果一样，主观支持解释了求职行为总变异量的6.3%。

表4 社会支持各维度、职业价值观各维度与求职行为关系回归分析

Table 4 Regression analysis of the relationship between social support dimensions, career values dimensions and Job-search behavior

自变量—因变量	R^2	B	$Beta$	F	t
自我实现—求职行为	0.036	0.385	0.190	10.395**	3.224**
客观支持—自我实现	0.075	0.523	0.273	22.446***	4.738***
主观支持—求职行为	0.063	0.668	0.250	18.541	4.306***

根据表4编制最终路径图，参考温忠麟等人在2004年的对中介变量的依次检验回归系数的方法^[14]，由于在相关分析中发现客观支持与求职行为不存在相关关系，即客观支持与求职行为的回归系数显著性水平 $p>0.05$ ，所以客观支持并不是经过自我实现能对求职行为产生影响，即自我实现的中介作用不存在。故在求职行为中有三种路径，一是客观支持对自我实现；二是自我实现对求职行为；三是主观支持对求职行为，三种路径都是起直接作用的，由回归系数可知，客观支持对自我实现起正向作用（ $Beta=0.273$ ），自我实现对求职行为有正向作用（ $Beta=0.190$ ），主观支持对求职行为起正向作用（ $Beta=0.250$ ）。

4 讨论

研究发现大学生的性别与专业在社会支持和求职行为上差异都不显著，说明个体获得的社会支持与在求职中表现的行为与所谓的性别、专业并没有关系，主要还是在于个体本身的所持有的社会支持系统以及自身能力认知有关，所以研究表明在职业价值观上存在性别差异，这体现了男生女生在职业选择上的价值取向并不一样，这也表明了男女生个人需求的不同。在职业价值上中男生相对更看重薪酬与未来的职业发展，女生在工作环境与福利上更为看重，这与男女生对于未来的个人发展规划是有很大关系的。

相关分析结果初步体现了社会支持、职业价值观与求职行为三者间的关系，其中社会支持与求职行为两者之间的正相关非常显著，这证明了获得社会支持越多的个体，他们的求职行为状况也越好。本研究也同时证实，社会支持可以通过职业价值观的部分中介作用对求职行为产生影响，这说明对社会支持的高

低程度不仅直接影响其求职行为状况，还可以通过中介变量职业价值观间接影响其求职行为的状况。具体而言，指个体获得的社会支持不管是主观支持分、客观支持还是对支持的利用度，都对个体的求职行为产生重要的影响。职业价值观是主体对于工作意义的认识，具有手段性和目的性的认识，这种认识直接影响着个体的职业选择，进而影响相对应的职业行为。

参考社会支持理论可知，拥有的社会支持系统越强烈的个体，其应对环境的能力就越强，就更能实现自己确定的目的^[15]。而求职行为对大学生而言是一个重要而且容易受到挫折的活动，所以他们对于社会支持的需要更为迫切。来自家人、朋友等的支持不管是主观支持还是物质上的客观支持越强烈，大学生在求职过程中的心态就越积极，积极的求职行为也越多。总而言之，就是获得的社会支持越多的个体，其求职的动机越强烈，就越努力去求职。此外，职业价值观能够正向预测个体的求职行为。职业价值观中的自我实现因素与求职行为的关系显著，这说明个体在职业中非常关注个人在职业发展中能不能实现自我的人身价值，这与前人的研究一致。这也说明，在职业中越是重视自我价值的实现，越能够出现合理有效的求职行为，越能积极的调整好自我在求职中的心态，从而获得良好的职业。这也从侧面说明，说明当代大学生在选择职业的时候，不单单要考虑客观的物质需求，更注重这份职业能不能实现个人的潜能，发展个人的价值，实现自身发人身目标，这样才能更好的进行人身发展。

近些年来，由于全球形势的巨变，大学生的求职形势也在不断变化，所以大学生就业的研究就具有非常重要的现实意义。研究旨在对大学生求职行为的两大重要影响因素：社会支持与职业价值观进行研究，表明它们都能显著影响大学生的求职行为，而且社会支持还可以通过职业价值观的中介作用对求职行为产生影响。说明在大学生就业过程，获得尽可能多的支持则促进他们积极就业。从学校来说，通过对大学生的就业培训指导，对他们而言是很重要的社会支持。此外，培养学生积极的职业价值观念对于大学生就业有着重要的积极作用。

参考文献

- [1] Kanfer, Ruth, Wanberg, et al. Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86 (5): 837-855.
- [2] 金盛华, 李雪. 大学生职业价值观: 手段与目的. *心理学报*, 2005, (5), 650-657.
- [3] Super D E. A life—span, life—space approach to career development [J]. *Journal of vocational behavior*, 1980, 16 (3): 282—298.
- [4] Lebo R B, Harrington T F, Tillman R. Work Values Similarities Among Students From Six Countries. *The Career Development Quarterly*, 1995, 43(4), 350-362.
- [5] 缪艳君, 巩文冰, 何腾腾, 张进辅. 大学生职业成熟度、求职意向与求职行为的关系 [J]. *中国健康心理学杂志*, 2012 (9): 1431-1433.
- [6] 赵延昇, 周汝. 大学毕业生社会支持与求职行为的关系研究——基于职业决策自我效能、主动性人格和社会资本的作用机制. *北京航空航天大学学报: 社会科学版* 2015 (28): 70.
- [7] Cohen S, Willis T A. Stress, social support and the buffering hypothesis [J], *Psychological Bulletin*, 1985, 98 (2): 310-357.
- [8] Slebarska K, Moser K, Gunnesch-Luca G. unemployment, social support, individual resources, and job search behavior [J]. 2009, 46 (4): 159-170.
- [9] Slebarska K. Received social support in relation to job search behavior [J], *International Journal of Psychology*, 2008, 43 (3): 696.
- [10] Schaffer M, Taylor M A. Job search behaviors among African-Americans [J], *Journal of Managerial Psychology*, 2012. 27 (8): 814-828.
- [11] 肖水源. 《社会支持评定量表》的理论基础与研究应用 [J]. *临床精神医学杂志*, 1994, 4 (2): 98-100.

- [12] 吴铁雄, 李坤崇, 刘佑星, 等. 工作价值观之编制研究 [M]. 台北: 行政院青年辅导委员会, 1995.
- [13] 王同军, 司继伟, 王超. 大学生求职行为问卷的初步编制 [J]. 山东师范大学学报: 自然科学版, 2009, 24 (3): 50-53.
- [14] 温忠麟, 叶宝娟. 中介效应分析: 方法和模型发展 [J]. 心理科学进展, 2014, 22 (5): 731-745.
- [15] Isik E. Perceived social support and locus of control as the predictors of vocational outcome expectations [J]. Educational Sciences: Theory & Practice, 2013, 13 (3): 1426-1430.