

文章编号:1005-0523(2012)05-0100-06

# 大学生就业预期结构研究

朱晓妹<sup>1,2</sup>, 连曦<sup>1</sup>, 丁通达<sup>1</sup>

(1. 华东交通大学经济管理学院, 江西南昌 330013; 2. 上海交通大学安泰经济与管理学院, 上海 200052)

**摘要:**在回顾文献的基础上,开发了大学生就业预期问卷,并用此问卷调查了6所高校1000名大学生,采用探索性和验证性因素分析探讨大学生的就业预期结构。结果表明:大学生的就业预期由个人发展、声望地位、收入报酬和工作环境4个维度构成。而且大学生就业预期的四维结构模型通过了验证性因子分析的验证。最后,论文对研究的结果和意义进行了探讨。

**关键词:**大学生;就业预期;结构

**中图分类号:**G6473.8

**文献标志码:**A

自高校扩招以来,高等教育规模不断扩大,毕业生人数逐年增加,到2011年全国高校毕业生人数已增加到690万,大学生就业问题已经成为社会广泛关注的一个话题。然而,在就业形势日趋严峻的大环境下,“有业不就”和“无业可就”的现象并存,预示着大学生在就业难的表象下并非找不到工作,而是大学生的就业预期与社会需求不一致,找不到满意的工作或符合理想预期的工作。事实表明,大学生就业预期作为职业选择的“风向标”,不仅反映着大学生的职业理想,影响他们的择业行为,也反映着就业压力下的大学生的就业心态<sup>[1]</sup>。因此,研究大学生就业预期的结构,找出大学生的择业标准,并加以引导,或许是破解大学生就业难题的钥匙。

近年来,随着学术界对大学生就业难问题研究的深入,就业预期方面的研究也日渐增多,但到目前为止,国内较少有学者从实证的角度,专门对就业预期的结构维度进行研究。因此,通过调查了解大学生就业预期的结构和内容,以及大学生就业预期的新特点,为破解大学生就业难题提供一个新思路。

## 1 文献回顾

### 1.1 就业预期的定义

就业预期,是人对某种职业的渴求或向往,是个人在不确定情况下对未来工作内容的展望,其本质上是一种心态和信念。目前学者对就业预期的概念没有形成一致的定义。纵观现有研究来看,国外学者最常用职业抱负(Career aspirations)和职业期望(Career expectations)这两个概念来形容个人对未来工作展望。职业抱负是指在理想条件下的职业发展潜能或工作喜好<sup>[2]</sup>。职业期望是指个人在考虑到现实情况下的职业追求,相比职业抱负,职业期望与最终的职业选择关系更为密切<sup>[3-4]</sup>。此外,还有学者从心理契约的角度阐释了职业期望,认为职业期望是个人在雇佣前预期的心理契约,在履行承诺的同时希望能得到预期的回报<sup>[5]</sup>,而这些预期的违背被认为会对入职后的工作满意度、组织承诺和工作绩效等产生负面影响<sup>[6-7]</sup>。

国内的学者也对就业预期的概念进行了探讨,在很多情况下,国内学者对就业预期、就业期望等概念不做区分,甚至将二者混用。曾向昌<sup>[8]</sup>认为就业期望是个人对就业的态度倾向,包括个人对能否就业、就

收稿日期:2012-07-06

基金项目:江西省教育科学规划重点课题(10ZD009);教育部人文社会科学研究基金项目(09YJC630068)

作者简介:朱晓妹(1971—),女,教授,博士,研究方向为组织行为与人力资源管理。

业的职业类型以及工作发展成就的自我希望与期待,是个人对自己职业的基本规划与态度。吴薇,吴瑞君<sup>[9]</sup>认为,所谓就业期望是指毕业生希望获得的就业岗位、就业地区以及薪水标准等的综合体现。冉坤玉<sup>[10]</sup>认为,就业期望是就业目标实现的一种激励力量,推动其就业行为向着能满足其就业目标的方向努力。

综上所述,就业预期属于个性倾向性的范畴,不仅是一种职业选择的态度和方向,也是促使个人努力的内在动力。虽然学者对就业预期的定义存在差异,但从中可以看出就业预期有以下两个特点:其一,就业预期本质上是一种内在的主观心理现象,是对工作特征的期望;其二,就业预期对就业行为产生了巨大的促进作用和正面影响。

## 1.2 就业预期的结构

根据研究者对大学生就业预期的界定,就业预期包含的内容非常广泛,要逐一列举出来是非常困难的。因此,越来越多的研究者开始关注这些内容的内在构思,也就是大学生就业预期的结构。

在以往的研究中,很多研究者从职业价值观、职业期望和就业期望的角度对大学生择业要求进行了探讨,为大学生就业预期的测量提供了框架。例如,凌文轮,方俐洛,白利刚<sup>[11]</sup>采用“Holland式中国职业兴趣量表”对408名大学生被试进行职业兴趣分类,将根据文献法筛选出来的22条职业价值观条目分成3个主成分因素:声望地位因素、保健因素和发展因素。王垒、马洪波等<sup>[12]</sup>认为当代大学生对职业的期望呈现4因子的结构模型,分别是经济报酬与工作环境、个人成长与发展、组织文化与管理方式、社会地位与企业发展4个维度。吴凉凉、李宝仙<sup>[13]</sup>通过实证分析的方法,将21个职业期望项目分成3个主成分因素,分别是声望地位、稳定性因素,内在价值因素和外在价值因素。冉昆玉<sup>[10]</sup>认为就业期望主要包括发展类就业期望、待遇类就业期望和声誉类就业期望3大类。

综观现有文献,大学生择业的期望和要求主要有收入报酬、个人发展和企业声望地位等内容。然而,大学生的择业关注重点会随着时代社会的变迁和市场经济的发展而不断变化<sup>[14]</sup>。在过去的几十年里,大学生的就业预期从一开始的凸现自我发展,到后来的关注“物质利益”,再到后来物质利益与自我发展的并重<sup>[15]</sup>。当今社会,房价居高不下,金融危机余波未散,经济形势不容乐观,毕业生人数屡创新高,劳动力市场供大于求,传统的道德观和价值观受到冲击。那么在这种社会环境下,我国大学生的就业预期会包含哪些内容?在当前激烈的就业竞争中,在社会市场经济体系和社会保障体系还不够健全的情况下,找一份有保障的,满足生活需要的工作是大学生择业时最基本的期望<sup>[16]</sup>。另外,进入21世纪以来,大学生都很看重未来的发展前景,一个单位的发展前景不仅决定了它能给员工提供的发展空间和学习机会,还能给人信任感和拼搏的动力,所以能去一家发挥自己价值和能力的单位是绝大多数毕业生最大的愿望<sup>[17]</sup>。再者,出于稳定性的考虑,国有企业、国家机关和事业单位仍是众多大学生预期就业单位的首选<sup>[18]</sup>。相比以往,在生活水平不断提高的情况下,大学生开始把工作环境视为择业的一个重要考虑因素<sup>[19]</sup>,工作环境可能分离成为一个独立的维度。基于上述分析,提出假设:大学生就业预期由收入报酬、个人发展、声望地位和工作环境4个维度构成。

## 2 研究方法

### 2.1 样本说明

研究先后调查了两个样本。第一个样本选取了江西6所本科院校全日制在校的本科生作为被试,用于大学生就业预期结构维度的探索。调查发放问卷500份,回收340份,回收率68%,有效问卷306份,有效率61.2%。被试男生占75.5%,女生占24.5%;来自城镇占51.6%,来自农村占48.4%;独生子女占32.7%,非独生子女占67.3%。

第二个样本选取了江西6所本科院校全日制在校的本科生作为被试,用于大学生就业预期结构维度的检验。调查发放问卷500份,回收376份,回收率75.2%,有效问卷316份,有效率为63.2%。其中,男生占76.9%,女生占23.1%;来自城镇占54.7%,来自农村占45.3%;独生子女占36.4%,非独生子女占63.6%。

## 2.2 问卷编制

1) 文献综述。问卷编制首先参考了现有文献所形成的概念体系和研究命题,对就业预期、就业期望、就业意向、职业价值观和职业期望等理论和实证研究文件进行分析,收集大学生就业预期的具体内容。

2) 半结构化访谈和开放式问卷调查。就“您认为大学生在择业过程中在单位的选择上最看重哪些因素”等问题对10名企业招聘人员和10名大学生进行半结构化访谈,并对45名大学生进行开放式问卷调查。

3) 项目汇总和归类。对文献综述、访谈和半结构化访谈中得到的条目进行汇总和归类,得到大学生就业预期54项。在此基础上设计问卷项目、编制初始问卷。

4) 评定和修改初始问卷。我们邀请了30名大学生对就业预期中的每个条目进行重要性评定,并计算就业预期条目所出现的频次,删除重要性水平较低的项目。之后,我们邀请了5位人力资源专家对问卷条目逐一讨论,根据现实情况和本研究调查目进行适当的调整和修正,最终得到17个项目的正式问卷。问卷采用Likert5点量表,其中1表示“完全不考虑”,2表示“不太考虑”,3表示“一般”,4表示“会考虑”,5表示“着重考虑”。

## 2.3 统计方法

采用SPSS20.0统计软件对大学生就业预期进行探索性因子分析,用Amos20.0统计软件的验证性因子分析对探索性研究结果进行验证,并对量表的信度和效度进行了检验。

## 3 研究结果

### 3.1 探索性因子分析

对第一个样本数据进行初步检验, $KMO$ 值为0.923,同时通过了Bartlett's(巴特利特)球形检验( $p < 0.000$ ),表明数据适合于做因子分析。然后使用主成分分析法进行因素分析,抽取特征值大于1的因子,并对因子进行斜交旋转,得到大学生就业预期的四因子结构(见表1)。总方差解释量为65.189%,四因子的方差解释量分别为17.914%,16.913%,16.839%和13.523%。第一个因子由工作挑战性、工作乐趣、符合兴趣爱好、在专业领域快速成长、工作自主性5个项目构成。这些项目基本上都与大学生个人的个人发展有关,故称之为“个人发展”因素。第二个因子由单位规模、单位知名度、社会地位和工作稳定性4个项目构成,这些项目内容基本上都与声望地位有关,故称之为“声望地位”因素。第三个因子由专业对口及能学以致用、晋升机会、学习培训机会、补贴及津贴、基本的“五险一金”5个项目构成,这些项目的内容基本上都与工资待遇、生活和工作保障有关,故称之为“收入报酬”因素。第四个因子由上下班交通便利、办公环境、获取各类资讯的便利性3个项目构成,这些项目基本上都与工作环境有关,故称之为“工作环境”因素。

探索性因子分析结果显示,大学生就业预期由个人发展、声望地位、收入报酬和工作环境4个维度构成。因此,假设得到了验证。这样的结构是否可靠、有效,需要经另外样本的调查,用验证性因子分析加以检验。

### 3.3 验证性因子分析

验证性因素分析检验有两方面的内容:一是模型验证,即检验四维度结构模型是否得到另外样本数据的支持;二是模型比较,即提出竞争模型进行比较以判断模型的优劣;根据以往相关研究的回顾,发现三维结构模型得到了很多研究的支持,因此,将三维模型作为竞争模型来比较。三维模型是采用因素分析中主成分最大方差旋转对第一样本强迫抽取三个因子得到。大学生就业预期三因素方差解释量分别为22.927%、22.591%和14.178%,总方差解释量为59.697%。验证性因素分析的结果包括模型验证结果(见图1)和三维、四维结构的拟合度数据比较(见表2)。由图1可以看出,四维模型与观测数据都有较好拟合,四维模型得到正式调查样本的支持。另外,为了验证四维模型的优劣,我们将四维模型和作为竞争模型的三维模型来比较。

表1 大学生就业预期因子结构  
Tab.1 Factor structure of college students' employment expectation

项目	因子				累计方差解释度%
	个人发展	声望地位	收入报酬	工作环境	
工作挑战性	0.779				17.914
工作乐趣	0.777				
符合个人兴趣爱好	0.696				
在专业领域快速成长	0.672				
工作自主性	0.506				
单位规模		0.828			34.827
单位知名度		0.756			
社会地位		0.756			
工作稳定性		0.644			
专业对口,能学以致用			0.766		51.666
晋升机会			0.722		
学习培训机会			0.649		
补贴、津贴			0.607		
基本的“五险一金”			0.544		
上下班交通便利				0.776	65.189
办公环境				0.775	
获取各类资讯的便利性				0.652	

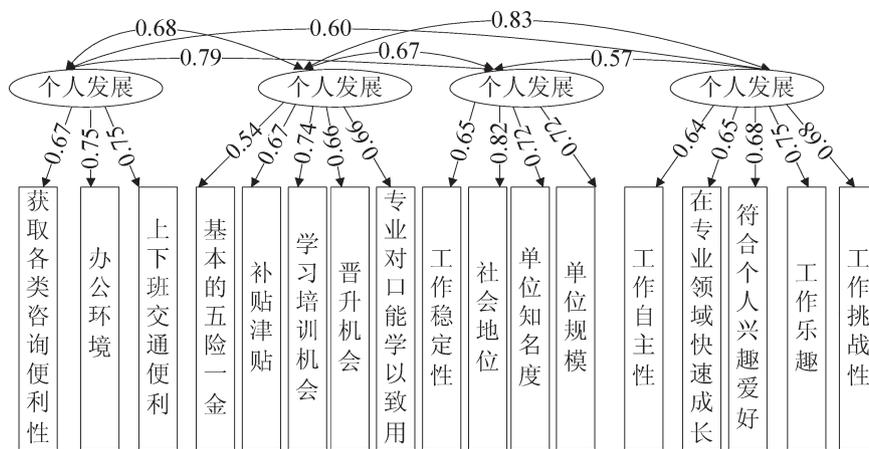


图1 大学生就业预期四维度模型路径图

Fig.1 4D structural equation models of college students' employment expectation

根据结构方程模型理论,模型评价是一个综合性的问题,需要应用一系列评价指标来说明。在评价指标中,常用的有自由度( $df$ )、卡方值( $X^2$ )、卡方自由度比值( $X^2/df$ )、渐近残差均方和平方根( $RMSEA$ )、适配度指数( $GFI$ )、比较适配指数( $CFI$ )、增值适配指数( $IFI$ )、非规准适配指数( $TLI$ )和规准适配指数( $NFI$ )等,不同指标的侧重点略有不同。一般认为, $X^2/df$ 值越接近于1说明模型的拟合度越好;小于3时模型与观测数据较好拟合,模型较好;小于2则为理想结果。 $RMSEA$ 取值范围在0和1之间,越接近0,表示整体模型与观测数据拟合得越好,一般认为,0.08以下说明模型拟合得很好。其他指标如 $GFI$ , $CFI$ , $IFI$ , $TLI$ 和 $NFI$ 的变化范围均在0到1之间,越接近于1表示模型拟合得越好,一般认为,0.90以上说明模型拟合得很好。

由表2可以看出,在四维模型中, $X^2/df$ 的值小于3, $RMSEA$ 的值小于0.08, $GFI$ , $CFI$ , $IFI$ , $TLI$ 和

*NFI* 的结果均大于或接近于 0.9, 这些评价指标都表明观测数据与模型拟合的很好。而且, 四维模型的各项拟合指标均优于三维模型, 说明大学生就业预期的四维结构较为可靠。

表 2 大学生就业预期三维和四维结构模型的拟合指标比较

Tab.2 The comparison between fit indices of 3D and 4D structural model

模型	$\chi^2$	$df$	$\chi^2/df$	RMSEA	GFI	CFI	IFI	TLI	NFI
三维	253.189	109	2.323	0.065	0.915	0.935	0.936	0.919	0.893
四维	224.657	106	2.119	0.060	0.923	0.947	0.948	0.932	0.905

#### 4.2 问卷信度、效度检验

1) 信度检验。上面已经研究得出了大学生就业预期的结构维度, 为了进一步研究问卷的有效性和可靠性, 我们采用内部一致性进行信度分析, Cronbach's  $\alpha$  系数越大, 说明问卷内部一致性越好, Cronbach's  $\alpha$  系数越小, 说明问卷内部一致性越差, 在本文中, 大学生就业预期量表 4 个维度的 Cronbach's  $\alpha$  系数分别是 0.841, 0.834, 0.829 和 0.790, 总量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数是 0.917。各部分量表和总量表体现了良好的信度。

2) 效度检验。结构效度的评价方法之一是利用模型的拟合指数对数据的结构效度进行检验。根据验证性因子分析的结果, 从模型的各项拟合度指数来看, 四因素模型优于三因素模型, 并且大学生就业预期模型的整体拟合度也较好, 这表明结构效度较好。

### 5 分析与讨论

本研究首先在参考已有研究的基础上, 通过文献回顾、半结构化访谈和开放式问卷调查、项目汇总和归类、评定和修改初始问卷等程序编制了大学生就业预期调查问卷。接着, 对大学生就业预期的结构维度的探索、验证结果表明, 大学生就业预期由个人发展、声望地位、收入报酬和工作环境 4 个维度构成。4 个维度分别代表了大学生希望从未来工作中获得的回报, 不仅期望获得物质上的回报(收入报酬和工作环境), 也期望获得精神上的回报(个人发展和声望地位)。

与以往的研究相比, 本研究所得出的大学生就业预期结构具有以下新特点:

1) 大学生就业预期有 4 个维度构成, 与凌文轮, 方俐洛, 白利刚<sup>[6]</sup>所得到的 3 个维度的职业价值观相比, 工作环境维度作为一个独立的维度出现, 这说明大学生已经将工作环境作为职业选择的一个重要指标。因此, 假设 1 得到支持。

2) 从大学生就业预期各因子的得分看, 个人发展因子在 4 个因子中最高, 这说明在目前中国经济环境和文化环境的背景下, 大学生在择业时最看重的是个人的发展机会。这也揭示了环境变化对人们观念的影响, 随着时代社会的变迁和市场经济的发展, 在“物质需要”基本满足的情况下, 大学生开始追求更高层次的需求, 追求长远的发展和理想、抱负的实现。

3) 与以往研究中工作收入报酬内容相比, 本研究中工作收入报酬不但包括基本的收入保障, 还包括晋升和学习培训机会等, 这表明大学生已经把晋升和学习培训机会作为保健因素看待。

与以往的研究相比, 本研究在研究对象和研究结论上都有一定程度的创新。以后金融危机时代的大学毕业生作为调查对象, 得出的结论表明了新时代大学生就业预期的新特点, 这对未来大学生就业预期的探索有着深远的意义。另外本研究的价值还在于为破解大学生就业难题提供一个新思路。首先, 可以帮助大学生更好地了解自己的就业期望。大学生只有清楚地了解自己对于就业的期望, 才能更有针对性地选择工作, 并在与劳动力市场的接触中逐步调整自己的预期。其次, 通过对大学生就业预期的了解, 让学校充分了解学生对工作的要求和想法, 有利于学校更好地开展就业指导工作。最后, 能帮助企业招聘合适的人才并且实施适当的激励措施, 实现企业与员工的共赢。

本研究主要是对大学生就业预期的结构进行探讨, 但是不同性别、不同生源地、不同学校、不同专业的

大学生就业预期的内容是否存在显著差异,这种差别是否会体现在维度结构上,尚需做进一步探讨。不足表现在,被试主要为江西地区的大学生,样本代表性存在一定局限性。

### 参考文献:

- [1] 潘莉莉. 大学毕业生就业期望与职业获得的比较研究——以安徽省部分本科院校为例[J]. 合肥工业大学学报, 2009, 23(6): 11-15.
- [2] METZ A J, FOUAD N, IHLE-HELLEDY K. Career aspirations and expectations of college students demographic and labor market comparisons [J]. Journal of Career Assessment, 2009, 17(2): 155-171.
- [3] ARMSTRONG P I, CROMBIE G. Compromises in adolescents' occupational aspirations and expectations from grades 8 to 10 [J]. Journal of Vocational Behavior, 2000, 56(1): 82-98.
- [4] HECKAUSEN J, TOMASIK M L. Get an apprenticeship before school is out: How German adolescents adjust vocational aspirations when getting close to a development deadline [J]. Journal of Vocational Behavior, 2002, 60(2): 199-219.
- [5] HAUW S D, VOS A D. Millennials' career perspective and psychological contract expectations: Does the recession lead to lowered expectations? [J]. Journal of Business and Psychological, 2010, 25(2): 293-302.
- [6] RIGOTTI T. Enough is enough? Threshold models for the relationship between psychological contract breach and job-related attitudes [J]. European Journal of work and organizational psychology, 2009, 18(4): 442 - 463.
- [7] ZHAO H, WAYNE S J, GLIBKOWSKI B C. The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: A meta-analysis [J]. Personnel Psychology, 2007, 60(3): 647 - 680.
- [8] 曾向昌. 大学生就业期望与实际就业的关联性分析研究[J]. 高教探索, 2007(2): 110-112.
- [9] 吴薇, 吴瑞君. 对大学生就业期望与就业实际关联性的认识[J]. 教师教育研究, 2007, 19(5): 56-59.
- [10] 冉昆玉. 大学生就业期望内涵解析及实践应用[J]. 中国大学生就业, 2009(15): 74-75.
- [11] 凌文铨, 方俐洛, 白利刚. 我国大学生的职业价值观研究[J]. 心理学报, 1999, 31(3): 342-348.
- [12] 王垒, 马洪波, 姚翔. 当代北京大学生工作价值观结构研究[J]. 心理与行为研究, 2003, 1(1): 23-28.
- [13] 吴凉凉, 李宝仙. 大学毕业生的职业期望及其影响因素研究[J]. 应用心理学, 2001, 7(3): 18-23.
- [14] 黄波. 改革开放以来大学生择业观的嬗变[J]. 思想理论教育, 2008(23): 71-75.
- [15] 杨江涛. 大学生就业期望及影响因素的调查与分析[J]. 中南大学学报, 2010, 16(4): 40-44.
- [16] 于海生, 伍阿陆, 程瑞芸. 大学生职业价值观调查研究[J]. 教育发展研究, 2011(23): 79-82.
- [17] 闫明. 高校毕业生职业价值观研究[J]. 社会心理科学, 2007, 22(1): 73-79.
- [18] 陆义敏. 金融危机冲击与大学生就业预期[J]. 当代青年研究, 2009(4): 26-30.
- [19] 黄敬宝. 北京大学生就业状况调查研究[J]. 中国青年政治学院学报, 2011(5): 61-65.

## Research on College Students' Employment Expectation Structure

Zhu Xiaomei<sup>1,2</sup>, Lian Xi<sup>1</sup>, Ding Tongda<sup>1</sup>

(1. School of Economics and Management, East China Jiaotong University, Nanchang 330013, China ; 2. Antai College of Economics and Management, Shanghai Jiao Tong University, Shanghai 200052, China)

**Abstract:** Based on the relevant literature review, the paper designs a questionnaire on college students' employment expectation, which is conducted among 1000 college students in six universities. By using EFA and CFA to analyze the data, the research finds out that college students' employment expectation consists of personal development, popularity status, income, and work environment. Furthermore, the four-dimension model is testified in the confirmatory factor analysis (CFA). Finally, the paper discusses the significance and relevant results of the study.

**Key words:** college students; employment expectation; structure