

[文章编号] 1009-3729(2015)03-0093-05

# 自我构念对大学毕业生就业的影响机理

樊敏

(上海海洋大学 食品学院, 上海 201306)

**[摘要]** 研究自我构念对大学毕业生就业的影响,有助于指导和推进大学毕业生理性就业。通过对全国1278名本科及以上学历毕业生进行调研,实证分析自我构念影响大学毕业生就业的机理,结果发现:自我构念及各维度与大学毕业生就业之间确实存在着相关性和回归关系;自我构念各维度是影响大学毕业生就业的重要因子;不同类型的自我对大学毕业生就业质量的影响程度不同;不同类型的自我的构念维度在就业中所起的作用也不同。据此,从自我构念角度为大学毕业生理性就业提出如下建议:应充分认识自我构念及其各维度在就业中所起的作用和可能造成的潜在影响;在投递简历和应聘前应对自我类型与岗位性质和要求之间的契合度有比较准确的认识,聚焦和锁定真正适合和匹配自我的职位;应充分注意不同自我类型在就业上的差异,意识到过度强调自我的独特性和以自我为中心都不利于就业;应在努力发挥自我自主性的同时,摆正自我位置,尊敬长辈和权威人士,妥善处理好自我与他我的关系。

**[关键词]** 自我构念;大学毕业生就业;独立型自我;互依型自我

**[中图分类号]** G40-057 **[文献标志码]** A **[DOI]** 10.3969/j.issn.1009-3729.2015.03.018

大学毕业生就业的影响因素历来备受学生本人及其家庭乃至企业、政府的高度关注,学术界对这一课题的研究也一直未曾停止过<sup>[1-2]</sup>。从目前国内外相关文献来看,对大学毕业生就业影响因素的研究主要是分别着眼于外因和内因两个层面。对大学毕业生就业影响因素外因层面的研究,已经趋于成熟和系统,如教育结构、教育制度、经济环境、就业政策等<sup>[3-4]</sup>。对大学毕业生就业影响因素内因层面的研究,从国内相关文献来看,绝大多数是从人力资本要素如生理特质、专业能力、社会兼职、在校管理经验、学习成绩等角度进行分析<sup>[5-6]</sup>,而对能够全面反映和表征行为主体之文化与心理特征因素——自我构念——对就业影响的研究则非常欠缺,中国知网的检索结果表明相关研究成果几近空白。研究表明,行为主体在自我构念上的不同,会影响甚至在很多情况下能够决定个体的行为,进而导致不同的结果<sup>[7-8]</sup>。自我构念理论自1990年代开始获得重大突破,并在管理学、教育学、心理学、社会学乃至大学

毕业生就业等诸多领域得到广泛验证和应用。在我国目前社会文化、家庭结构、经济环境、教育模式和就业形式不断变化的背景下,从自我构念角度深入挖掘其对大学毕业生就业的影响及作用机理,既有利于相关理论体系的建构和完善、为相关政策的制定提供理论依据,又有利于行为主体从自我构念角度纠正就业方面存在的偏差,从而使大学毕业生就业选择更趋理性。

## 一、文献综述与理论模型

自我构念最初是由心理学家 Markus 和 Kitayama 于1991年提出,指的是基于个体文化差异背景下如何从自己与他人关系的角度来认识自己的一种关于自我的认知方式<sup>[9]</sup>。不同文化背景下的个体对自我、他人及自我与他人之间的关系有不同的理解与认知,这些不同的理解与认知形成了不同的自我构念。随后, Singelis<sup>[10]</sup>根据 Markus 与 Kitayama 提出的自我构念的概念又进一步指出,自我构念本质上

[收稿日期] 2015-03-02

[作者简介] 樊敏(1978—),女,河南省郑州市人,上海海洋大学讲师,博士,主要研究方向:包装材料。

就是个个体究竟是把自我与他人进行明确区分,还是把自我与他人相联系的有关思想、情感与行为的集合。Lam<sup>[11]</sup>则把自我构念视为个体认为自身在多大程度上处于社会关系的情景中。个体所属的特定文化背景的不同决定了自我构念的不同,自我构念的核心就是个个体对自我的理解与认识方式,其本质就是“自我—他人”的关系。

在对自我构念进行界定的基础上,学者们还对自我构念的构成维度进行了研究,其中 Markus 和 Kitayama 的研究成果最具代表和里程碑意义。他们把自我划分为两种基本类型:独立型自我和互依型自我。<sup>[9]</sup>独立型自我侧重于强调自我与他人的差异和区别,倾向于明确表达自身的内心感受和想法,积极展示自己的才能,注重创造自身的独特价值并努力实现想要的目标,与他人沟通更加直接和坦诚,并敢于根据自身内心的真实感受做出相应的外在行为。通常认为,独立型自我在具有西方文化背景的个体身上表现得更为明显,而在集体观念至上的东方文化背景下往往会遭遇许多阻碍。互依型自我强调自我与他人之间的关系和作用,重视自身的社会角色和身份地位,与他人的沟通显得迂回委婉,善于根据不同场合调整想法和变更行为,并依据自身所在群体及群体对自身的期望来衡量自我和规划自身目标。通常认为,互依型自我在具有东方集体主义文化背景的个体身上表现得尤为突出。基于上述分析,我们可以做出如下假设:不同类型自我对大学毕业生就业会产生不同影响。

但是,无论独立型自我还是互依型自我都是一个极为抽象的概念,难以直接测定。因此,后续一些学者尝试探索对上述两种类型自我的进一步界定和诠释,其中尤以 Cross<sup>[7]</sup>的研究最具代表性。他把独立型自我这一构念分解为个人主义、自主性、行为一致性、自我本位四个维度或因子,并对每个维度给出了界定和诠释:个人主义主要体现了个体对其自身独特性的重视程度;自主性用以说明个体在公众面前的自如和直率程度;行为一致性则是指个体在不同场合下言与行的稳定性和一致性;而自我本位则体现了个体是否具有将自己置于考虑的首要位置及以自我为中心的偏好或倾向性。对于互依型自我的界定和划分, Cross 简要地用集体尊重型自我和关系依赖型自我两个维度来诠释和表征:集体尊重型自我主要说明自我对长辈及权威人士的尊敬程度和对集体决定服从的意愿程度,关系依赖型自我则主要说明个体对自身与他人之间关系的重视程度。Cross 对于两种类型自我之界定与划分的研究范式,具有一定的里程碑意义,

不仅使自我构念的相关研究向前推进了一大步,也使自我构念研究由单纯的定性研究开始走向定性定量相结合的研究,其具体表现为相关量表如 CSC 开始在多个国家、不同领域不断得到验证。

由于本研究旨在探讨不同类型的自我构念对大学毕业生就业的影响,以及不同类型自我之各维度对大学毕业生就业的影响,因此通过对大学毕业生就业情况的分析和测定,就可以藉就业质量这一综合性指标得到体现。而根据杨河清等<sup>[12]</sup>的研究结果,能够基本反映大学毕业生就业质量的指标主要集中在三个层面:一是表征大学毕业生所从事职业与所学专业是否相符的人职匹配程度,二是反映大学毕业生的劳动报酬、工作时间、各种保险、薪资水平、福利待遇、假期等在内的薪资福利水平,三是反映包括员工培训、工作稳定性、合同期限、职业前景等在内的大学毕业生未来职业趋势的发展空间。

根据上述自我构念对大学毕业生就业影响之假设、对自我构念各维度的分解和对大学生就业质量测定指标的筛选,可建立如下理论模型(见图1)。

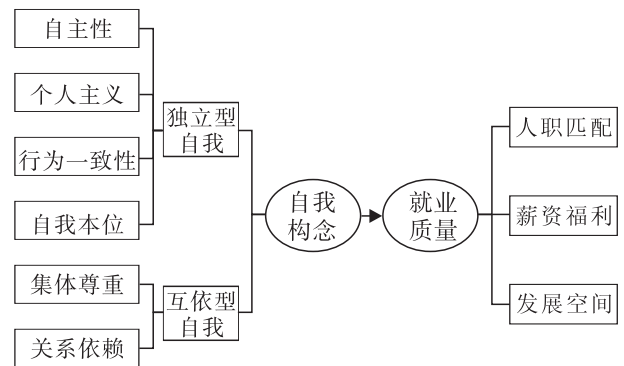


图1 自我构念影响大学毕业生就业的理论模型

## 二、研究设计

### 1. 量表设计

本研究以上海、郑州、西安、济南、杭州、青岛、北京、武汉、太原 9 市 31 所高校的正在寻找工作的本科及以上学历层次的在校大学生为调查对象,资料的发放和收集主要基于研究者的个人社会网络。

首先根据本文研究目的,结合大学毕业生就业质量的有关文献,以 CSC 量表有关问项为基础对其进行适度修改,形成初始问卷,然后对初始问卷进行小范围的试调,以检验问卷信度和效度是否符合要求,而后对初始问卷进行修改,形成最终问卷。最终问卷主要由三部分构成:被调查对象基本信息、自我构念有关问项、就业质量有关问项。被调查对象基本信息主要包括年龄、性别、学历、专业等。自我构

念部分是根据研究对象的情况,通过对 Singelis 1994 年开放的自我构念 CSC 量表稍作修改而得到,包括独立型自我构念分量表和互依型自我构念分量表,每个分量表又分别涵盖了 15 个问项。15 个问项构成的独立型自我构念分量表,主要用于表征包括个人主义、自主性、行为一致性和自我本位在内的 4 个独立因子,同时另外 15 个问项构成的互依型自我构念分量表,则用于对关系依赖与集体尊重两个独立因子的测定。所有问项均采用 Likert 七点量表法,要求被调查对象表达他们对相应问项的认同程度(“1”代表“完全不同意”,“2”代表“不同意”,“3”代表“有点不同意”,“4”代表“不同意也不反对”,“5”代表“有点同意”,“6”代表“同意”,“7”代表“完全同意”)。就业质量部分主要由反映大学毕业生所学专业与其所从事工作之间相关程度的人职匹配、说明大学毕业生目前收入状况的薪资福利和表征大学毕业生未来职业趋势的发展空间等问项构成。

### 2. 样本来源

调查时间从 2014 年 5 月 10 日开始,截止到 2014 年 6 月 10 日,因为这段时间恰好是大学毕业生寻找工作暂告一段落、返校从事毕业设计等相关事宜的阶段,对问卷调研非常有利。此次一共发放问卷 1 632 份,其中纸质问卷 658 份,电子问卷 974 份,最终回收纸质问卷 534 份,电子问卷 802 份。经过逻辑检验并剔除部分问项拒绝回答或漏答的问卷,最终获得有效问卷 1 278 份,有效问卷回收率为 78.3%。有效问卷中,男生占比 53.3%,女生占比 46.7%;本科生占比 63.8%,研究生占比 36.2%;文科学生占比 42.3%,理工科学生占比 57.7%;已经

签订就业协议的学生占比 64.3%,尚未签订就业协议(包括有意向单位但未签订合同和无意向单位)的学生占比 35.7%。

## 三、实证分析

### 1. 不同类型自我对大学毕业生就业质量影响的差异性

首先,我们需要确定不同类型的自我是否在大学毕业生就业方面存在差异。通过对独立型自我和互依型自我得分差异的显著性检验(见表 1),发现两种类型的自我确实在大学毕业生就业质量方面存在显著差异( $P < 0.01$ )。可见,不同类型的自我对大学毕业生就业确实存在不同的影响。

表 1 独立型自我与互依型自我对大学毕业生就业质量差异性检验

| 自我类型  | 分值( $M \pm SD$ )  | 检验值          | $P$   |
|-------|-------------------|--------------|-------|
| 独立型自我 | 73.78 $\pm$ 6.012 | $t = -4.834$ | 0.000 |
| 互依型自我 | 76.67 $\pm$ 5.012 |              |       |

### 2. 自我构念与大学毕业生就业质量的相关性

由于本研究的资料数据主要是通过自陈问卷法对即将毕业的在校大学生进行调查而获取的,不能排除共同方法变异 CMV 的影响,为此,通过采用 Harman's 单因素试验对 CMV 的测试表明,所收集数据中该问题并不明显存在。自我构念各维度与大学毕业生就业质量之间的相关性见表 2。由表 2 可知,自我构念与大学毕业生就业质量之间确实存在一定的相关性。

### 3. 自我构念对大学毕业生就业质量的回归分析

上述相关分析仅表明自我构念及其各维度与就

表 2 自我构念与大学毕业生就业质量的相关性分析

|    | 1       | 2        | 3       | 4        | 5        | 6        | 7      | 8      | 9      | 10    | 11 |
|----|---------|----------|---------|----------|----------|----------|--------|--------|--------|-------|----|
| 1  | -       |          |         |          |          |          |        |        |        |       |    |
| 2  | -0.331  | -        |         |          |          |          |        |        |        |       |    |
| 3  | 0.473** | -0.256   | -       |          |          |          |        |        |        |       |    |
| 4  | 0.262   | -0.309   | 0.382   | -        |          |          |        |        |        |       |    |
| 5  | 0.235   | -0.203** | 0.366   | 0.393    | -        |          |        |        |        |       |    |
| 6  | 0.301   | -0.285*  | 0.281   | 0.401    | 0.362    | -        |        |        |        |       |    |
| 7  | 0.299*  | 0.426    | -0.201* | -0.302   | 0.203    | -0.233   | -      |        |        |       |    |
| 8  | 0.320   | 0.379*   | -0.256* | -0.284   | -0.204** | -0.246   | 0.341* | -      |        |       |    |
| 9  | 0.326*  | 0.389**  | 0.599   | 0.088**  | 0.546*   | 0.092    | 0.459  | 0.435  | -      |       |    |
| 10 | 0.442*  | 0.375    | 0.584   | -0.204** | 0.363    | -0.199** | 0.211  | 0.224* | 0.415* | -     |    |
| 11 | 0.268** | 0.367**  | 0.664   | -0.332   | 0.487    | -0.216*  | 0.487  | 0.382  | 0.447  | 0.116 | -  |

注:①1 表示独立型自我,2 表示互依型自我,3 表示自主性,4 表示个人主义,5 表示行为一致,6 表示自我本位,7 表示集体尊重,8 表示关系依赖,9 表示人职匹配,10 表示薪资福利,11 表示发展空间;②\* 表示  $P < 0.05$ ; \*\* 表示  $P < 0.01$

业质量在数据统计上的相关性和相关强度,并不一定能够确定它们之间具有因果关系。因此,为了进一步确定自我构念与大学毕业生就业质量之间是否具有因果关系,现将就业质量作为因变量,自我构念及其各维度作为自变量,利用SPSS统计分析软件进行多元回归分析,具体结果见表3。

根据逐步多元回归分析结果,独立型自我与互依型自我及其各维度的因子都进入了回归方程,尽管样本数据来源单一及样本容量导致某些因子对应的P值较大(统计上不显著),但仍然可以看出自我构念与大学毕业生就业质量之间具有一定的因果关系,自我构念各维度的因子可以共同解释约12.6%的就业质量变异性。

#### 4. 自我构念各维度对大学毕业生就业质量的影响程度

上述相关性分析和回归分析只是表明了不同类型的自我及其各维度与大学毕业生就业质量之间存在某种相关性和因果关系,并没有揭示自我构念各维度对大学毕业生就业质量的影响程度。为此,本文借助结构方程模型探索该影响程度。把通过问卷调查得到的第一手数据导入AMOS 17.0,并经标准化处理后,可得到自我构念各维度对大学毕业生就业质量拟合模型的影响系数(见图2)。图2中, $e_1 \sim e_6$ 为自变量(自我构念的6个维度)的测量误差, $err_1 \sim err_3$ 为因变量(就业质量的三个维度)的测量误差。评测指标 $\chi^2 = 9.320, P = 1.53, df = 9, \chi^2/df = 1.036, RMSEA =$

表3 自我构念与大学毕业生就业质量的回归分析

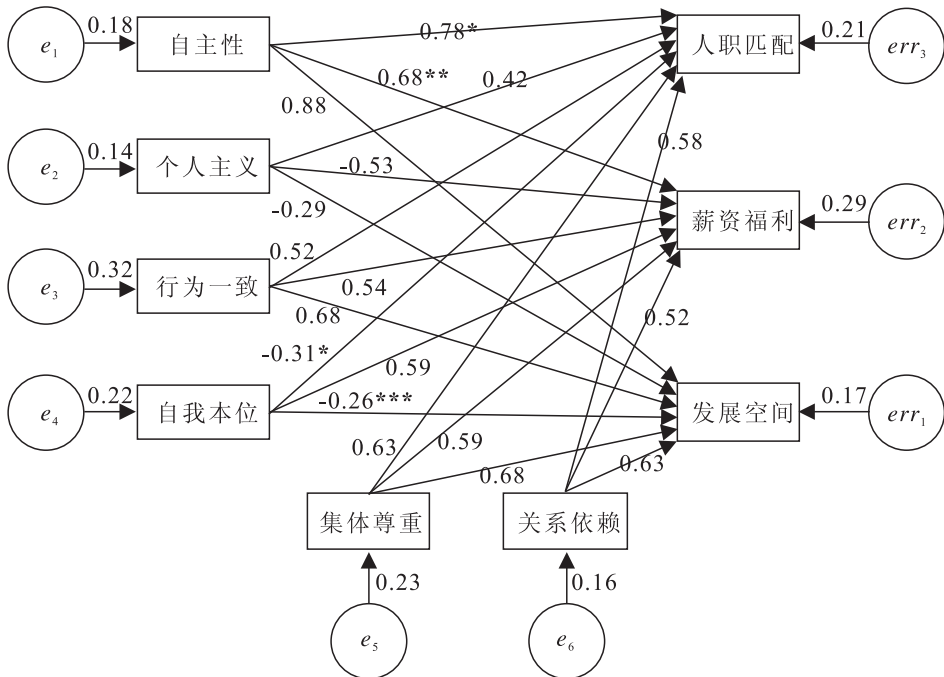
|   | B 值    | T 值    | P 值   | F 值    |
|---|--------|--------|-------|--------|
| 自主性   | 0.146  | 2.184  | 0.006 |        |
| 个人主义  | 0.229  | 3.398  | 0.000 |        |
| 行为一致性   | -0.114 | -2.167 | 0.039 |        |
| 自我本位  | 0.201  | 3.224  | 0.006 | 48.630 |
| 集体尊重  | 0.233  | 4.135  | 0.000 |        |
| 关系依赖  | -0.121 | -2.198 | 0.036 |        |
| $R = 0.361 \quad R^2 = 0.130 \quad \text{修正} R^2 = 0.126$ |        |        |       |        |

0.62 等表明了假设模型拟合结果之合理性。

### 四、结论及建议

本文在对已有文献进行回顾的基础上,首先提出了不同类型自我对大学毕业生就业影响不同的假设,然后构建了自我构念各维度对大学毕业生就业质量影响的理论模型,最后对不同类型自我构念各维度对大学毕业生就业质量的影响程度进行了实证研究,结果发现:

一是大学毕业生就业质量在不同类型自我之间确实存在差异。独立型自我和互依型自我得分差异的显著性检验( $P < 0.01$ )证明了这种差异之存在,而结构方程模型的拟合结果进一步佐证了这种差异之存在及差异程度:对AMOS拟合标准化的计算表明,独立型自我对就业质量的综合影响程度为0.505,互依型自我对就业质量的综合影响程度为0.603,这说明在中国目前的文化和就业环境下,互



注:\*\*\*表示 $P < 0.001$ ; \*\*表示 $P < 0.01$ ; \*表示 $P < 0.05$

图2 自我构念各维度对大学毕业生就业质量的影响系数

依型自我的大学毕业生比独立型自我的大学毕业生在就业上更具有一定的综合优势。

二是自我构念各维度是影响大学毕业生就业的重要因子。Harman's 单因素试验对 CMV 的测试和表 2 相关系数分析表明,自我构念与大学毕业生就业之间确实存在一定的相关性;而自我构念各维度联合组合成的因子共同解释了就业质量 12.6% 的变异性,说明自我构念与就业质量之间也存在一定的因果关系。

三是不同类型的自我对大学毕业生就业质量的影响程度不同。从人职匹配角度来看,独立型自我的综合影响系数为 0.479,显著低于互依型自我的综合影响系数(0.605),这说明互依型自我的大学毕业生比独立型自我的大学毕业生更重视专业与职业之间的匹配程度,即学以致用;从薪资福利角度来看,独立型自我的综合影响系数为 0.582,略高于互依型自我的综合影响系数(0.554),这说明独立型自我的大学毕业生更加看重目前的收入和待遇;而从未来职业的发展空间角度来看,独立型自我的综合影响系数仅为 0.461,而互依型自我的综合影响系数则高达 0.655,这意味着互依型自我的大学毕业生的未来职业发展前景显著优于独立型自我大学毕业生的。

四是不同类型自我的构念维度在大学毕业生就业中所起的作用不同。计算表明,互依型自我的大学毕业生的集体尊重和关系两因子对大学毕业生就业的综合影响系数分别为 0.632 和 0.575,这说明两因子对大学毕业生就业具有较强的正向作用,或者说用人单位比较看重大学毕业生这两方面的能力和素质。而独立型自我的自主性、个人主义、行为一致性和自我本位对大学毕业生就业的综合影响系数分别为 0.776、-0.201、0.576 和 -0.276,这说明独立型自我的大学毕业生的自主性和行为一致性对大学毕业生就业具有较强的正向作用,用人单位非常看重大学毕业生的自主性和行为一致性。而个人主义和自我本位对大学毕业生就业的影响系数为负则表明,过度的自我主义和个人本位必然为用人单位所顾忌,这两个因素可能成为大学毕业生未来职业发展的潜在制约因素。

根据以上研究结论,结合目前我国高校大学毕业生就业现状和文化背景,提出以下促进大学毕业生就业的对策建议,以期促进大学毕业生就业选择更趋理性。

首先,大学毕业生应充分认识到自我构念及其各维度在就业中所起的作用和可能造成的潜在影响,在面临就业不顺利时不应一味抱怨和归因于外部环境,应更多地深刻挖掘自我构念中存在的某些负面因素并努力改正之。

其次,由于不同文化背景的企业和岗位对大学毕业生自我类型有不同的要求,大学毕业生在投递简历和应聘前应对自我类型与岗位性质和要求之间的契合度有比较准确的认识,最好能够把自我构念各维度与意向职位之间的匹配度进行量化打分并进行排序,聚焦和锁定真正适合和匹配自我的职位,这样不但能够集中有限的时间、精力和资源提高就业效率,也能有效避免就业过程中由于不切实际的全面撒网、广种薄收甚至不收而使心理层面不断受挫,进而可能逐渐削弱自我对就业的信心和勇气,造成人力资源的浪费和损失。

此外,大学毕业生还应充分注意不同类型自我在就业上的差异,意识到过度强调自我的独特性和以自我为中心都不利于就业;大学毕业生在努力发挥自我自主性的同时,需要摆正自身的位置,尊敬长辈和权威人士,妥善处理好自我与他我的关系,这都将有利于大学毕业生顺利地就业。

#### [参 考 文 献]

- [1] 喻名峰,陈成文,李恒全. 回顾与前瞻:大学生就业问题研究十年(2001—2011)[J]. 高等教育研究,2012(2):79.
- [2] 涂晓明. 大学毕业生就业满意度影响因素的实证研究[J]. 高教探索,2007(2):117.
- [3] 赵崇毅. 大学生就业难的经济学视点[J]. 经济特区,1995(9):151.
- [4] 陈成文,杨歌舞,谭日辉. 就业政策与大学毕业生就业关系研究[J]. 高等教育研究,2008(11):88.
- [5] 黄敬宝. 我国大学生就业的影响因素探究——对人力资本和社会资本作用的考察[J]. 中国人力资源开发,2009(12):36.
- [6] 彭树宏. 大学生就业能力结构及其影响因素的实证研究[J]. 教育学术月刊,2014(6):61.
- [7] Cross S E, Madson L K. Models of the self-construal and gender[J]. Psychological Bulletin,1997(1):35.
- [8] Lam B T. Self-construal and socio-emotional development among Vietnamese-American adolescents: An examination of different types of self-construal [J]. International Journal of Behavioral Development,2006(1):67.
- [9] Kim M S, Hunter J E, Miyahara A. Individual-vs. culture-level dimensions of individualism and collectivism: effects on preferred conversational styles [J]. Communication Monographs,1996(1):29.
- [10] Singelis T M. The measurement of independent and interdependent self-construals[J]. Personality and Social Psychology Bulletin,1994(20):580.
- [11] Lam B T. Self-construal and socio-emotional development among Vietnamese-American adolescents: An examination of different types of self-construal [J]. International Journal of Behavioral Development,2006(1):67.
- [12] 杨河清,李佳. 大学毕业生就业质量评价指标体系建立与应用[J]. 中国人才,2007(8):28.