

数据库索引：中国知网
网址：

https://kns.cnki.net/kcms2/article/abstract?v=PAev8JwjQitSKIhtYfIrWQ74nJCFqclStRm0imQvzwjYjXmfay2bN9Mpa9nW5qEy14NU7VwbTrDBUiUa2TwoXi7xEzIIE0n_Xg5_Z_vEtYt6G6Ma9DDoYz-8GWWOV7CXJONtvOK9NiU9SVRhX470go8hh4o0_Va7z_WNVSJeqy-Q1uNraT28yU79rD0TbULqjwKF5fNqaovb_Yho-IjnGFP_iuWQITJvSUGiJH4J72tuAzmZnh1mFunh30Zhhex6eMp3nql2pamJ-xnQLsdPWl4AwCYLeeG1ZfawAiz-Aldv6ZHJYjitVs2cWJG-JvL-&uniplatform=NZKPT&language=CHS

DOI: [10.3968/13383](https://doi.org/10.3968/13383)

收藏夹
快速打开收藏夹

首页 手机版 网站地图 帮助中心

旧版 使用手册 检索设置 会员 我的CNKI

欢迎来自 广州城建职... 的您, 个人账户 登录

 **中国知网**
www.cnki.net

主题

[知识元检索 >](#)
[引文检索 >](#)

总库 44

中文 38

外文 0

学术期刊 0

学位论文 6

会议 0

报纸 0

年鉴 0

图书 0

专利 0

标准 0

成果 0

科技 社科

学科

☐ 宏观经济管理与可持续... (7)

☐ 企业经济 (5)

☐ 计算机软件及计算机应... (5)

☐ 教育理论与教育管理 (5)

☐ 旅游 (3)

☐ 外国语言文字 (3)

☐ 高等教育 (3)

☐ 经济体制改革 (2)

☐ 社会学及统计学 (2)

☐ 数学 (2)

年度

检索范围: 总库 主题: An Empirical study of the employment motivation 主题定制 检索历史

共找到 44 条结果 1/3

☐ 全选 ☒ 已选 1 清除

排序: 相关性 发表时间

	题名	作者	来源	发表时间	数据库	操作
☒ 1	An Empirical Study of the Employment Motivation Laziness Model : A Survey of Students in Higher Vocational College in China	WAN Chuan;Chin Lai Poey	Canadian Social Science	2024-04-26	外文期刊	
☐ 2	Analysis of the Motivation of Financing Leasing of Listed Companies an Empirical Study Based on Guangdong Province, China	Qishu Wang;Zhao yu Yang	Financial Engineering and Risk Management	2023-09-06	外文期刊	
☐ 3	An Empirical Study of the Influencing Factors of University-Enterprise Authentic Cooperation on Cross-Border E-Commerce Employment: The Case of Zhejiang	Meiyu Fang;Zhe Z hu	Sustainability	2023-04-01	外文期刊	
☐ 4	An Empirical Analysis of the Relationship between the Prosperity of Tertiary Industry and Residents' Income and Employment——A Case Study of 260 Samples in Jia	Lvyujia Zhao;	Proceedings of 3rd International Conference on World Economy and Project	2022-06-11	国际会议	

懒就业动机模型的实证研究-一项中国高等职业学院学生的调查

Wan Chuan^[a] ^[b]*; Lai Poey Chin^[b]

^[a]Guangzhou City Construction College, Guangzhou, China.

^[b]Universiti Tun Abdul Razak, Kuala Lumpur, Malaysia.

*Corresponding author.

[摘要] 识别慢就业与懒就业的差异对于提升大学生的就业质量具有重要意义。本研究基于自我决定动机理论，构建了一个懒就业动机的理论模型，该模型包括学习倦怠、懒惰、责任感缺失和自信心不足四个要素，并进一步细分为控制动机和缺乏动机两个维度。尽管现有文献中懒就业动机尚未得到充分的实证支持，但这一现象似乎成为中国大学生就业挑战的新动向。本研究通过对 1033 名在校生（男性占比 50.1%，女性占比 49.9%）进行问卷调查，采用 Cronbach's alpha 系数评估量表的信度，结果显示信度介于 0.877 至 0.929 之间。通过验证性因子分析，证实了构念模型确实包含了控制动机和缺乏动机两个维度。该模型为深入理解懒就业动机的形成原因提供了新的视角。研究结果有助于教育机构、学生等利益相关者准确区分慢就业与懒就业，进而促进大学生形成健康和理性的就业观。

[关键词] 懒就业动机；实证研究

1 简介

1.1 就业竞争

大学生就业力。根据中国智联招聘发布《2021 大学生就业力调研报告》、《2022 大学生就业力调研报告》以及《2023 大学生就业力调研报告》数据显示，2021-2023 年中国大学毕业生分别约有 12.8%、15.9% 和 18.9% 的比例选择了慢就业，呈现逐年上升趋势。与此同时，中国近 10 年的大学毕业生人数越来越多。2021-2023 年高校毕业生规模约有 909 万、1076 万和 1158 万。由此可见，大学生就业竞争程度越来越激烈。

1.2 懒就业

慢就业。懒就业与慢就业是两种紧密联系而又不一样的就业行为。慢就业是大学生毕业后不快速就业，而做出其他选择的就业行为。例如留在家里、出国留学、照顾父母、准备职业考试，或者其他非就业的方向与行为。它是大学生就业过程中出现的一种就业心理特征与行为（Wang T, Li S, 2022）。

懒就业动机。懒就业是慢就业行为继续恶化的一种非理性就业行为（王志刚 & 郝利君，2009）。懒就业动机是具备懒就业心理特征的消极就业动机。这类人具有鸵鸟心态，不愿意正视问题，倾向于成为“啃老”一族（卞文志，2016）。同样，具备懒就业动机的大学生，可能缺乏责任感、自信心以及明确的职业生涯规划（张玉胜，2020）。而且，他们还可能存在劳动倦怠的观念，没有远大理想，不愿选择有创新性的工作，缺乏艰苦奋斗精神，否定并逃避体力劳动工作，认为基层就业是“没出息”的表现。总是羡慕“一夜暴富”，“不劳而获”

等消极的社会现象（唐振新，2022）。倦怠、懒惰、缺乏责任感、缺乏自信心等许多消极因素是可能的变量集合（王琦，2020；曹婧，2020；严棉等，2022）。遗憾的是，尚未发现有直接的测量工具。相关构念信息如下表1所示。

表1 懒就业动机潜变量含义与项目信息表

分类	潜变量	含义	题项	来源	标签
控制动机维度	学习倦怠	情感衰竭，表现为个人缺乏活力、对学习没有热情、感到心理极度疲劳。	我觉得所学的知识毫无用处。	Neufeld A, Malin G, 2021；王清华, 2021	LB1
			我觉得每天的学习都很累。		LB2
			我对学习感到厌倦。		LB3
			我厌烦学习中的测试。		LB4
			我想学习但总感觉很枯燥。		LB5
	懒惰	好逸恶劳，不思进取，没有良好的纪律观念。	我的自控能力比较差。	胡宝明, 2011；李红, 2012	LITAB1
			我懒得去学习生活技能。		LITAB2
			我的生活习惯缺乏规律性。		LITAB3
			我认为学习中的迟到与逃课行为很正常。		LITAB4
			我不知道学习的目的，也不喜欢主动地思考问题。		LITAB5
缺乏动机维度	缺乏责任感	缺乏对现实学习、未来工作的热情，无法意识到自身承担的社会主体责任。	我对职业生涯发展感到迷茫。	吴康妮, 2017	LOR1
			我不清楚专业发展前景与就业市场对相关专业人才需求。		LOR2
			我没有认真规划过自己未来的人生道路。		LOR3
			我认为没有必要在校期间积累人脉和资源。		LOR4
	缺乏自信心	不相信自己，对自己的能力与知识储备表示怀疑, 甚至会质疑自己曾经做过的事情或曾经做出的决策。	我社恐不太喜欢交际。	车丽萍, 2002；吴爱梅, 2019	LOC1
			我在公共场合讲话非常紧张。		LOC2
			我觉得以现在的能力很难找到满意的工作。		LOC3
			许多时候我都觉得没有其他人那样有本事。		LOC4
			我小心翼翼做事但总感觉不太正确。		LOC5

1.3 理论与假设

理论。自我决定动机理论认为，动机是一个自我决定水平不同的连续体,主要由内部动机（Intrinsic Motivation）、外部动机（Extrinsic Motivation）和缺乏动机（Non-motivation）三种类型组成（Ryan, R. M., & Deci, E. L，2000）。后续，Ryan 和 Deci(2000)又进一步将内部动机（Intrinsic Motivation）以及外部动机（Extrinsic Motivation）中的认同调节（Identified Regulation）、整合动机（integrated regulation）归为 autonomous motivation 一类。相对应，外部动机（Extrinsic Motivation）中的外部调节（External Regulation）、投射调节（Introjected regulation）又被归为 controlled motivation 一类。他们（Deci & Ryan, 2008）认为，个体行为可能会因为外部调节（External Regulation）的刺激或可能的惩罚而做出反应。即是说，个体为了达到一定的目的或回避某种结果而刻意采取行动。同样，投射调节（Introjected regulation）是部分内化的外部动机,个体的表现和行为是为了感受到自身价值和自我（Ego），也可能是为了回避羞愧、降低焦虑度、保持自尊等。然而，缺乏动机的最大特点就是个体完全对活动提不起兴趣，也丝毫认识不到或不认同行为所能带来的结果与影响。除此以外，控制动机影响下，人们会因为特定方式的思考、条件约束或行动而承受额外的心理压力，这也是该理论的另一

假设。懒就业动机可能包含了外部调节 (External Regulation)、投射调节 (Introjected regulation) 以及缺乏动机 (Non-motivation) 等元素, 类似一种控制动机和缺乏动机的状态。拥有此类动机的大学生, 因为外部调节 (例如就业竞争与压力) 的刺激或可能的惩罚 (无法获取工作) 而做出反应。同时, 为了回避羞愧、降低焦虑度、保持自尊等目的 (投射调节), 从而对就业活动无兴趣, 不认同工作所能带来的积极影响与结果 (缺乏动机)。为了测试模型, 我们创建了如下假设:

H1: 懒就业动机包含了学习倦怠、懒惰等控制动机维度。

H2: 懒就业动机包含了缺乏责任感、缺乏自信等缺乏动机维度。

H3: 控制动机维度与缺乏动机维度在懒就业动机内部是相互联系的。

2 研究方法

研究在中国广东省广州市的一所高等职业学院进行。学校官网信息显示, 2024 年约有 20000 名在校生, 分为 8 个二级部门, 其中有 4 个部门的学生人数超过 2000 人, 而剩余的 4 个则多于 2000 人。因此, 比例抽样法是比较适合的研究方法。对于学生人数低于 2000 人的 4 个二级部门抽样比例为 40%, 每个部门平均为 10%。对于学生人数超过 2000 人的 4 个二级部门抽样比例为 60%, 每个部门平均为 15%。而且, 在置信度为 95% 的情况下, 允许的最大抽样误差为 7%。最终有效样本由 1033 名在校大学生组成。

2.1 样本对象

被试者中, 大约 50.1% 为男性, 49.9% 为女性。因为对象都是在校的高等职业学院学生, 年龄集中分布在 16 岁左右。年级上, 大约 29.2% 为大一, 31% 为大二, 39.8% 为大三。

2.2 测量工具

测量工具。因为缺乏直接的测量工具, 并且为了进一步验证研究假设, 研究将尝试从学习倦怠 (王清华, 2021)、懒惰 (胡宝明, 2011; 李红, 2012)、缺乏责任感 (吴康妮, 2017)、缺乏自信心 (吴爱梅, 2019) 等潜变量进行构念, 包含 19 个题项, 采用李克特五点式量表。学习倦怠变量来自的《中国大学生学习倦怠量表》显示 Cronbach's alpha 为 0.881, 缺乏自信心变量来自的《个人评价问卷》显示 Cronbach's alpha 为 0.830。

2.2.1 预研究

我们在研究中一次性获得了 1033 份有效问卷, 利用 SPSS23.0 的 random sample of cases 功能从中随机抽取了约 20% 比例的个案 (N=219) 作为试点研究数据, 并进一步分析了问卷的心理测量特性。根据可靠性分析和探索性因素分析, 我们对 2 个题项 (LOC1, LOC2) 进行了删除, 留下 17 个题项, 以改善心理测量特性。数据显示, 17 个题项使用主成分分析法, 生成特征值大于 1 的因子 2 个, 累计方差解释率为 61.593%。在后续进一步的研究中使用修改后的调查表, 以验证问卷的心理测量特性是否达到可以接受的水平。

2.2.2 Validation Study

相关系数。正如前面提及的那样, 我们将数据分为两大部分, 第二次利用 SPSS23.0 同样的功能随机抽取了约 80% 比例的个案 (N=826) 作为验证研究数据。数据显示, 控制动机维度的 Cronbach's alpha 为 0.929, 缺乏动机

维度的 Cronbach’s alpha 为 0.877，两者之间的皮尔逊相关系数为 0.086（ $P<0.05$ ）。

正态分布。我们还计算出每个题项的偏度与峰度系数来检验正态分布情况。数据表明，偏度数值多数分布在-1 与 1 之间，近似符合正态分布预期。

2.3 Procedure

离群值。多变量数据可以使用 Mahalanobis Distance 进行多元离群值分析（Tabachnick & Fidell, 2007）。根据相关公式可以计算出案例数据集的临界阈值为 40.79。如果个案的 Mahalanobis distance 大于 40.79，则说明对应的个案是多元异常值。经过分析后发现，第 100 号个案是多元异常值，应采取删除的策略。

共同方法偏差检验。自陈式调查问卷有可能产生一种名为共同方法偏差的系统误差进而影响测量的效度。采用 Harman 单因子法（Harman’s single-factor test）可以检测该种误差的影响程度。结果显示，Harman 单因子法中第一个公因子解释率（未旋转）约为 36.857%，小于 50%的比例（Philip & Dennis, 1986）。因此，我们认为研究中存在的共同方法偏差可能并不严重。

CFA 阈值。为了验证假设 H1、H2 和 H3，我们进行了 CFA 分析，采用了 CFI、SRMR 和 RMSEA 等指标来评估构念模型的结构效度。根据 Cutoff Criteria（Hu and Bentler, 1999），我们可以得到模型指数的阈值信息。

3 Results

信度与效度。对于懒就业动机模型的 CFA 结果和它的两个维度：控制动机和缺乏动机，正如表格 2 和图 1 所示。控制动机维度包含了学习倦怠与懒惰变量。缺乏动机维度包含了缺乏责任感与缺乏自信心变量。它们的 Cronbach’s alpha 与 CR 值都接近 0.929 和 0.877。相关的 AVE 值也都大于 0.5，表明构念模型具有较好的信度与聚敛效度。此外，有关 HTMT 分析也能进一步判别构念的区分效度。Hair 等人（2017）指出，HTMT 分析是对模型进行判别效度检验的较优方法。有效的 HTMT 指标应该是所有相关性的系数低于 0.85。懒就业动机模型 HTMT 值经计算后为 0.098，低于 0.85 的程度。

表 2 构念模型因子载荷、信度描述信息表

Dimension	Label	Mean	SD	Factor Loadings	Cronbach's alpha	Composite reliability	AVE
Controlled motivation	LB1	2.666	1.258	0.798	0.929	0.929	0.570
	LB2	2.972	1.167	0.725			
	LB3	2.691	1.352	0.883			
	LB4	2.705	1.247	0.816			
	LB5	2.890	1.157	0.734			
	LITAB1	2.401	1.435	0.831			
	LITAB2	3.137	1.147	0.660			
	LITAB3	2.380	1.405	0.852			
	LITAB4	2.824	1.186	0.726			
	LITAB5	3.024	1.143	0.655			
Non-motivation	LOR1	2.398	1.369	0.821	0.877	0.877	0.507
	LOR2	2.708	1.281	0.754			
	LOR3	2.936	1.139	0.728			
	LOR4	2.847	1.065	0.685			
	LOC3	2.839	1.206	0.723			
	LOC4	2.884	1.178	0.741			

	LOC5	2.866	1.139	0.698			
--	------	-------	-------	-------	--	--	--

CFA 结果。图 1 显示出题项的标准化系数。对应计算出的模型拟合指数，与 Cutoff Criteria 相比较，可以得到 $\chi^2 = 703.491$, $df = 118$, $\chi^2/df=5.962 (>5, \text{Terrible})$, $CFI = 0.928 (<0.95, \text{Acceptable})$, $SRMR=0.064 (<0.08, \text{Excellent})$, $RMSFA=0.078 (>0.06, \text{Acceptable})$ 。

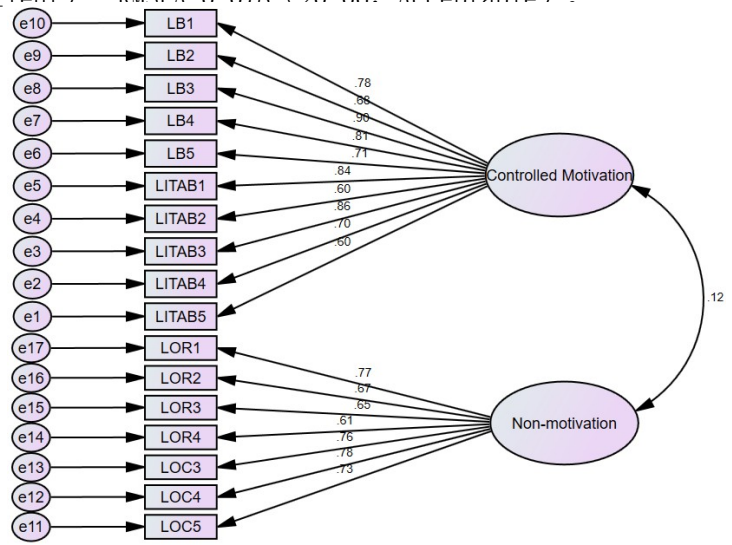


图1 Results of the CFA for the Employment Motivation Laziness Model

4 Discussion and Conclusion

可能的途径。自我决定动机理论认为，内在动机是人类固有的一种倾向。它与个体的内部因素如兴趣、享受等密切相关,是高度自主的动机类型,代表了自我决定的原型。Deci & Ryan（2008）认为，当受自主动机影响时，人们可以通过行动来获得自我认可,满足自己的自主性需求。而且，会带来更好的心理健康状态,促进有效的行为表现。这一点与Dubois P, Guay, F, & St-Pierre, M. C.（2023）的研究相互印证。因此，autonomous motivation有可能让学生在学习与工作不同状态转换之间获得更多的幸福感。这些表明，关注控制性动机向自主动机转变的机制，对于促进大学生非理性就业动机（例如懒就业动机）向理性就业动机的转变，可能是一种有效的解决途径。

两种观点。社会中对慢就业存在着乐观主义和批判主义两种不同的观点。乐观主义者认为，我们应对大学生慢就业行为保持着理解、包容甚至支持的态度（盛会，2018）。批判主义者认为，我们应保持着质疑、警惕甚至反对的态度（李光考，2022）。其实，这两种观点似乎都缺乏对慢就业和懒就业原因的全面理解（姬迎喜 & 邓泽城，2022）。具有积极向上的精神，愿意为将来付出更多努力，暂时性放慢获取工作步伐的心理特征与行为，是应该得到社会理解与支持的。但是，对于逃避就业，对未来没有明确追求，不愿意承担社会责任，追求不劳而获的消极心理特征与行为，是值得质疑与反思的。因而，采用客观的态度去看待大学生的就业心理与行为，能够有效地辨别慢就业与懒就业，帮助大学生实现更高质量的就业（王琦，2020）。

支持与深入。构念模型的信度与效度等指标能够有效支持假设H1, H2 和 H3，表明懒就业动机模型可以从控制动机以及缺乏动机两个维度展开分析与理解。这将有助于学校、学生等利益相关者正确辨别慢就业与懒就业，帮助大学生树立健康与理性的就业价值观。但是，模型拟合指数也表明懒就业动机可能包含了更加复杂的动机要素，需要进一步研究完善。

5 Limitations

构念模型的拟合指数并未达到完美的程度，表明仍然具有不足之处。首先，懒就业动机是一种负面且复杂的动机因素。控制动机与缺乏动机所代表的两个维度仅是一种有意义的探索，并不代表唯一确定的标准。后面还可以增加构念所包含的其他变量来进一步完善。其次，样本对象是高等职业学院的在校生。后续的研究还可以进一步扩展到本科生与研究生群体，以提高样本抽样的代表性。

Funding

此次研究受到了广东省教育科学规划领导小组办公室（项目编号：2023GXJK1062），广东省职业院校技能竞赛工作指导委员会（项目编号：SZWG2022041）和广州城建职业学院（项目编号：2023JYZHY02，JGXZZD202338）部分基金的支持。

References

- [1] 卞文志. (2016). 警惕“慢就业”变身“懒就业”. 人力资源 (11), 20-22. doi: CNKI: SUN: RLZY.0.2016-11-010.
- [2] Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *canadian Psychology / Psychologie canadienne*, 49(3), 182-185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>
- [3] 胡宝明. (2011). 中职生懒惰心理的表现及矫正. 新课程学习(中) (11), 185-186. <https://kns.cnki.net/dm8/manage/export.html?language=CHS&uniplatform=NZKPT>
- [4] Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- [5] Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., & Thiele, K. O. (2017). Mirror, mirror on the wall: a comparative evaluation of composite-based structural equation modelling methods. *journal of the academy of marketing science*, 45, 616-632. <https://doi.org/10.1007/s11747-017-0517-x>
- [6] 李红. (2012). 高职院校学生就业心理问题分析及应对策略. 继续教育研究 (02), 121-123. <https://kns.cnki.net/dm8/manage/export.html?language=CHS&uniplatform=NZKPT>
- [7] 李光考. (2020). 新时代高校毕业生“慢就业”的成因及对策—基于对泉州市高校学生的调研. 南通职业大学学报 (02), 25-28. doi: CNKI: SUN: NTZY.0.2020-02-006
- [8] Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1986). Self-Reports in Organizational Research: Problems and Prospects. *Journal of Management*, 12(4), 531-544. <https://doi.org/10.1177/014920638601200408>
- [9] Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- [10] 盛会. (2018). “慢就业”不可怕,就怕“懒就业”. 雷锋. doi: 10.19564/j.cnki.leifeng.2018.08.021
- [11] 唐振新. (2022). 协同育人视角下大学生就业观存在的问题与对策研究. 产业与科技论坛 (20), 78-79. doi: CNKI: SUN: CYT.0.2022-20-032

[12]Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Experimental designs using ANOVA* (Vol. 724). Belmont, CA: Thomson/Brooks/Cole

[13]Wang T, Li S. (2022). Relationship between employment values and college students' choice intention of slow employment: a moderated mediation model. *Front Psychol.* 11; 13. 940556. doi: 10.3389/fpsyg.2022.940556

[14]王清华. (2021). 自尊在本科医学生消极完美主义人格特质与学习倦怠之间的中介作用及干预研究博士(学位论文, 中国医科大学). 博士 <https://link.cnki.net/doi/10.27652/d.cnki.gzyku.2021.000480>

[15]吴康妮. (2017). 当前我国大学生社会责任感培养现状与应对策略. *国家教育行政学院学报* (02), 76-81. https://kns.cnki.net/kcms2/article/abstract?v=Skeo7MzZydYiLq2nGx3BpPHcUyTudCMoBB_fX11F19ADc6yawey09Jo2p86nlmXPtLUYFWXHyQVw6yykgnji9Hwnqfjdw-DND8YijFMNXJR0_G1BKD8AidLMG9lcqc4mldImD6a9pcPbUd3A6TxB2g==&uniplatform=NZKPT&language=CHS

[16]吴爱梅. (2019). 自我接纳团体辅导对中职生自信水平的影响研究 (硕士学位论文, 福建师范大学). <https://link.cnki.net/doi/10.27019/d.cnki.gfjsu.2019.002108>

[17]王琦. (2020). “慢就业”不能变成“懒就业”. *中国就业* (10), 54. doi: 10.16622/j.cnki.11-3709/d.2020.10.023

[18]张玉胜. (2020). “慢就业”需要“快思考”. *中国就业* (10), 55. doi: 10.16622/j.cnki.11-3709/d.2020.10.024