

Research into the Influence of Perfectionism on University Students' Employment Competence

Lu Zhang

School of Management, Tianjin Normal University, Tianjin
Email: 13011313063@163.com

Received: Mar. 19th, 2019; accepted: Apr. 3rd, 2019; published: Apr. 10th, 2019

Abstract

The Chinese version of the nearly perfectionist scale and the university students' employment competence scale were used to investigate 161 college students. By using IBM SPSS22.0 statistical software for descriptive statistics, factor analysis, variance analysis, correlation analysis, regression analysis and other statistical methods, it is concluded that perfectionism and college students' employment competence have significant correlation. Among them, positive perfectionism is positively correlated with college students' employment competence, while negative perfectionism is negatively correlated with college students' employment competence.

Keywords

University Students, Perfectionism, Employment Competence

完美主义对大学生就业胜任力的影响研究

张 露

天津师范大学管理学院, 天津
Email: 13011313063@163.com

收稿日期: 2019年3月19日; 录用日期: 2019年4月3日; 发布日期: 2019年4月10日

摘 要

采用近乎完美主义量表中文版和大学生就业胜任力量表以161名大学生为被试进行调查研究, 通过运用IBM-SPSS22.0统计软件进行的描述性统计, 因子分析、差异性分析, 相关分析, 回归分析等统计方法,

得出完美主义与大学生就业胜任力呈显著相关关系。其中积极完美主义与大学生就业胜任力显著正相关,消极完美主义与大学生就业胜任力显著负相关。

关键词

大学生, 完美主义, 就业胜任力

Copyright © 2019 by author and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

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



Open Access

1. 引言

根据国家教育部 2007 年到 2018 年统计的全国高校毕业生的人数数据, 毕业生的人数在逐年增加, 2018 年更是再创新高, 达到 820 万人。其原因一方面是由于 21 世纪初国家对于高等教育的招生采取了大规模开放录取的政策, 另一方面是高等教育也由精英化教育转向大众化教育。然而近些年来, 整体经济环境相对比较低迷, 经济层面的供给侧结构性改革在推动经济进行转型发展, 企业的扩张速度也有所减缓, 因此招聘的人数也会减少甚至会裁员, 这就导致大部分毕业生在毕业时难以寻找到合适的工作, 最终面临失业的困境。

本文以大一到大四本科生为主要研究对象, 通过探讨完美主义与大学生就业胜任力之间的关系, 架构基础模型并提出相关假设, 进行数据收集来验证相关假设, 以此为基础来证明本文的结论。并通过研究完美主义积极和消极的两个方面, 对就业胜任力的影响, 帮助大学生、高校以及企业进行创新型培养使大学生具有积极完美主义特质, 进而提升其就业胜任力。

2. 研究方法

本文采用理论分析与实际分析相结合的方法, 通过定性研究和定量分析以天津师范大学和河南部分高校 161 名全日制本科大学生为主要研究对象, 并且建构理论模型进行有效分析。通过以下两种方法开展了相关研究:

1) 问卷调查法

借鉴前人在该研究领域的研究量表, 整合出调查问卷, 通过调查问卷来研究被试者目前的情况, 以此来获得一手数据。本文以天津师范大学和河南部分高校全日制本科大学生为研究样本, 结合问卷调查结果进行归纳和总结, 提出了目前大学生在就业胜任力方面所存在的一些共性的问题, 为本论文研究提供合理的帮助。

2) 数据分析法

运用 SPSS22.0 等相关统计分析软件对调查问卷收集到的数据处理, 并且开展预测来加强数据的可靠性。进行以下几种数据分析: 统计性描述、因子分析、差异分析、相关分析、回归分析等。通过对数据的分析, 来验证本文的假设, 进而得出实际的数据结果。

3. 文献回顾

自 Alfred Adler 1956 [1]年提出完美主义以来已经有 63 年的历史。Slaney (1995) [2]等通过检验前人的研究成果发现并提出完美主义是一种具有两个维度的人格特质, 这两个维度分别为完美主义的积极方面

和消极方面,积极方面包括高标准和秩序两个维度,高标准指对自己的行为表现和取得成就提出高要求,即不断追求卓越;秩序指对整洁和条理性的追求,消极方面包括差异这一个维度,差异指个体感到自己的现实表现或成就与理想表现或成就之间有距离,即无法达到理想状态。

胜任力研究热潮的兴起是始于美国哈佛大学心理学 McClelland 1973 [3]年在《美国心理学家》杂志上发表的“Testing for Competency rather than Intelligence”一文。Boyatzis (1982) [4]将就业胜任力定义为能够导致工作中优秀绩效的个人潜在特征,包括动机、特性、知识、技能、自我形象或社会角色。Dubois (1993) [4]将就业胜任力定义为员工所具备的能够导致高工作绩效的潜在特征,即动机、特质、技能、自我形象、社会角色或一系列知识。

就业胜任力模型主要有两种:

1) 冰山模型

冰山模型就是依据人的素质的不同表现建立在类似于冰山状的模型上,并且根据对于内外在的划分,将其分为了冰山上层和冰山的下层。该模型是由美国的心理学家麦克利兰提出的,见图 1。“冰山以上部分”包括基本知识、基本技能,这些都是个体的外在表现,易于了解和测量并且该部分容易通过培训得到改变。而“冰山以下部分”则包括的是社会角色、自我形象、特质和动机,是人内在的并且难以测量的部分,这部分受到外界的影响较小,但是对于人内在的提升和行为的改变起着至关重要的作用。

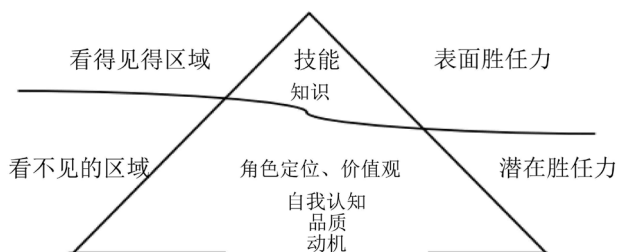


Figure 1. McClelland's iceberg model

图 1. 麦克利兰的冰山模型

2) 洋葱模型

洋葱模型是根据对冰山模型研究后提出的一个新的胜任力研究模型,是由美国学者博雅特兹提出的。这个模型也根据人的外在和内在的要素,构成了新的胜任力模型,并且将其以是否可以量化为标准进行划分为了图 2。

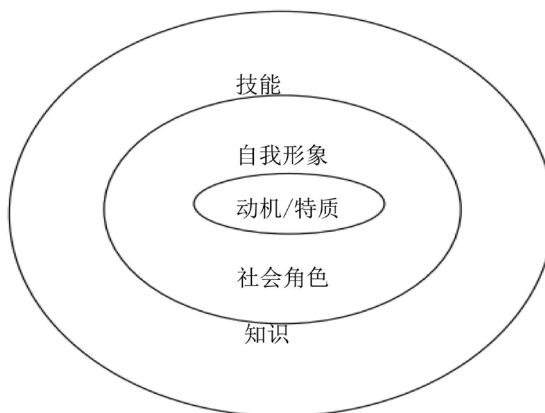


Figure 2. Richard Boyatzis's onion model

图 2. 理查德·博雅特兹的洋葱模型

4. 研究设计

本研究选取天津师范大学和河南部分高校全日制本科在校生作为调查对象,采用偶遇抽样的方法进行问卷施测。

采用矫春梅修订的近乎完美主义量表中文版[5] [6],该量表的整体 Cronbach's α 系数值为 0.86,积极完美主义和消极完美主义两维度的内部一致性 α 值均大于 0.70。因此说明此次调查的完美主义数据具有较高的内部一致性,量表具有较高的信度,表明完美主义拟合程度在可接受范围。

采用赵翎湖在大学生就业胜任力对其工作绩效的影响研究(2018.6.2)中设计的就业胜任力量表[7],该就业胜任力量表五个分量表共二十个题项,采用五点计分法,总分越高说明就业胜任力能力越高。通过对职业胜任力量表的检验,它的系数为 0.949,说明胜任力量表的信度较高。数据总体呈正态分布,整体效度处于较好的水平,可以做因素分析。

5. 模型构建

本研究以完美主义为自变量,通过测量自尊、自我效能感和正性情绪的水平来评估积极心理状态,通过测量负性情绪和抑郁来评估消极心理状态[8]。以积极完美主义和消极完美主义两个维度来考量大学生的就业胜任力特征[9] [10]。得出了本研究的完美主义-就业胜任力模型[11],见图 3。

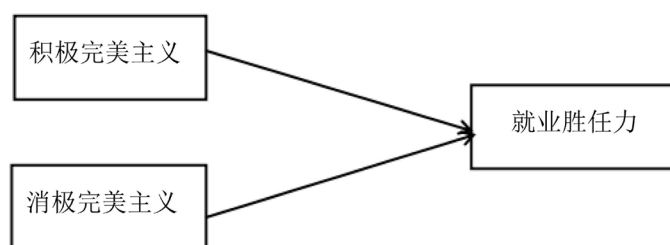


Figure 3. Perfectionism-employment competency model
图 3. 完美主义-就业胜任力模型

从上述就业胜任力的定义以及模型的文献回顾,可以得出个人特质是影响就业胜任力的一个重要指标,故可以得出人格特质完美主义对大学生就业胜任力具有相关关系。

基于此,本文提出了以下相关假设:

H1: 积极完美主义对大学生就业胜任力有显著的正向相关关系;

H2: 消极完美主义对大学生就业胜任力有显著的负向相关关系。

6. 实证分析

6.1. 数据分析

为了便于讨论完美主义与大学生就业胜任力二者之间的关系,控制其他变量的干扰,本研究将人口统计学变量如性别、专业和生源地列为控制变量。本研究共发放问卷 180 份,回收问卷 161 份,有效问卷 121 份,有效问卷回收率为 67%。其中男性 33 名,女性 88 名;大一 17 名,大二 29 名,大三 71 名,大四 4 名;文科类 41 名,理科类 80 名。采用 spss22.0 进行数据的录入、分析和处理工作,采用的数据分析方法主要有:描述统计、因子分析、差异分析、相关分析、回归分析。

6.2. 描述性统计分析

对本次调查完美主义数据和就业胜任力数据进行描述分析,得到以下结果,见表 1。从均值上可知,

积极完美主义均值大于 4 分，也就是均处于“中立”及“有点符合”之间，偏向于有点符合，消极完美主义均值接近于 4 分处于“中立”。本次调查学生的完美主义均在中等水平以上。就业胜任力均值大于 3 分，也就是均处于“不确定”及“比较符合”之间，稍偏向于“比较符合”。

Table 1. Descriptive statistics

表 1. 描述性统计资料

	N	最小值	最大值	平均数	标准偏差
	统计资料	统计资料	统计资料	统计资料	统计资料
消极完美主义	121	1.20	7.00	3.9496	1.02243
积极完美主义	121	2.50	6.63	4.6715	0.72603
完美主义	121	2.06	6.61	4.2704	0.81460
就业胜任力	121	1.85	5.00	3.6426	0.50414
有效的 N	121				

6.3. 各变量人口学特征的差异分析

以性别为自变量，以完美主义两维度及整体完美主义和就业胜任力为因变量进行独立样本 T 检验。结果可知，见表 2，性别在完美主义两维度及整体完美主义、就业胜任力上的差异不显著($p > 0.05$)。

Table 2. Independent sample test

表 2. 独立样本检验

		Levene 的变数相等测试		针对平均值是否相等的 t 测试	
		F	T	显著性(双侧)	
完美主义	采用相等变数	0.238	0.937	0.350	
消极完美主义	采用相等变数	0.033	1.233	0.220	
积极完美主义	采用相等变数	0.142	0.200	0.841	
就业胜任力	采用相等变数	0.228	1.671	0.097	

以专业为自变量，以完美主义两维度及整体完美主义和就业胜任力为因变量进行独立样本 T 检验。结果可知，见表 3，专业在完美主义两维度及整体完美主义、就业胜任力上的差异不显著($p > 0.05$)。但通过比较均分发现，文科生在完美主义总分以及积极完美主义和消极完美主义两个纬度的得分均高于理科生。

Table 3. Independent sample test

表 3. 独立样本检验

		Levene 的变数相等测试		针对平均值是否相等的 t 测试	
		F	T	显著性(双侧)	
完美主义	采用相等变数	0.498	-0.308	0.759	
消极完美主义	采用相等变数	0.463	-0.381	0.704	
积极完美主义	采用相等变数	0.082	-0.107	0.915	
就业胜任力	采用相等变数	0.135	-1.609	0.110	

以生源地为自变量，以完美主义两维度及整体完美主义和就业胜任力为因变量进行独立样本 T 检验。

结果可知, 见表 4, 生源地在完美主义两维度及整体完美主义、就业胜任力上的差异不显著($p > 0.05$)。

Table 4. Independent sample test

表 4. 独立样本检验

		Levene 的变异数相等测试		针对平均值是否相等的 t 测试	
		F	T	显著性(双侧)	
完美主义	采用相等变异数	0.512	0.491	0.624	
消极完美主义	采用相等变异数	0.005	0.506	0.614	
积极完美主义	采用相等变异数	6.324	0.350	0.727	
就业胜任力	采用相等变异数	1.313	0.922	0.359	

6.4. 相关分析

变量之间存在联系但又不能直接做出因果关系的解释时, 称变量间的这种关系为相关关系。采用 Person 相关分析检验完美主义各维度与就业胜任力的相关关系, 见表 5。

Table 5. Independent sample test

表 5. 相关分析

		消极完美主义	积极完美主义	就业胜任力	完美主义
消极完美主义	(Pearson)相关	1	0.646**	-0.094	0.953**
	显著性(双侧)		0.000	0.000**	0.000**
积极完美主义	(Pearson)相关	0.646**	1	0.231*	0.847**
	显著性(双侧)	0.000		0.000**	0.000**
就业胜任力	(Pearson)相关	-0.094	0.231*	1	0.260
	显著性(双侧)	0.001	0.001		0.001
完美主义	(Pearson)相关	0.953**	0.847**	0.260	1
	显著性(双侧)	0.000	0.000	0.001	

**. 相关性在 0.01 上显著(双侧)
*. 相关性在 0.05 上显著(双侧)

1) 完美主义与就业胜任力呈显著相关($p < 0.05$)。完美主义与就业胜任力显著正相关, 相关系数为 0.26, 达到 0.01 显著相关水平。

2) 积极完美主义与就业胜任力呈显著相关($p < 0.05$)。其中积极完美主义与就业胜任力显著正相关, 相关系数为 0.231, 达到 0.01 显著相关水平。

3) 消极完美主义与就业胜任力呈显著相关($p < 0.05$)。其中消极完美主义与就业胜任力显著负相关, 相关系数为-0.094, 达到 0.01 显著相关水平。

以上相关分析表明了完美主义各维度与就业胜任力存在相关关系, 为进一步研究两变量间的关系提供了参考依据。

6.5. 回归分析

在上述的相关分析基础上可知完美主义及其两个维度与就业胜任力呈显著相关关系, 因此为进一步检验完美主义及其两个维度与就业胜任力的关系, 以完美主义为自变量, 就业胜任力整体水平为因变量

进行回归分析。

以积极完美主义为自变量，就业胜任力整体水平为因变量进行回归分析。结果显示，见表 6，积极完美主义对就业胜任力整体水平的回归方程显著($F = 56.658, p < 0.001$)，因此认为积极完美主义对就业胜任力整体水平的回归方程拟合结果较好。从积极完美主义的回归标准系数对应 p 值可知，积极完美主义能显著预测就业胜任力整体水平($p < 0.001$)，同时，积极完美主义对就业胜任力整体水平有显著正向预测作用($\beta = 0.231, p < 0.001$)。

Table 6. Coefficient
表 6. 系数

模型	非标准化系数		标准化系数	T	显著性 p	共线性统计资料	
	B	标准错误	Beta			允差	VIF
1 (常数)	02.894	0.293		9.886	0.000		
积极完美主义	0.160	0.062	0.231	2.585	0.000**	0.19	56.658

a. 应变数：就业胜任力

以消极完美主义为自变量，就业胜任力整体水平为因变量进行回归分析。结果显示，见表 7，消极完美主义对就业胜任力整体水平的回归方程显著($F = 16.72, p < 0.001$)，因此认为消极完美主义对就业胜任力整体水平的回归方程拟合结果较好。从消极完美主义的回归标准系数对应 p 值可知，消极完美主义能显著预测学就业胜任力整体水平($p < 0.001$)，同时，消极完美主义对就业胜任力整体水平有显著负向预测作用($\beta = -0.094, p < 0.001$)。

Table 7. Coefficient
表 7. 系数

模型	非标准化系数		标准化系数	T	显著性 P	共线性统计资料	
	B	标准错误	Beta			允差	VIF
1 (常数)	3.825	0.184		20.841	0.000		
消极完美主义	-0.046	0.045	-0.094	-1.028	0.000**	0.060	16.72

a. 应变数：就业胜任力

7. 研究总结

7.1. 研究结论

本研究以天津师范大学和河南部分高校 161 名全日制本科在校生为被试，使用近乎完美主义量表中文版、大学生就业胜任力量表进行调查，运用描述性统计，差异性分析，相关分析，回归分析等统计方法，探讨我国大学生完美主义与其就业胜任力的现状并对二者的关系进行分析，得出如下结果：

- 1) 大学生完美主义和大学生就业胜任力在不同性别、专业人口统计学变量上不存在显著差异。
- 2) 完美主义与大学生就业胜任力呈显著相关关系，其中积极完美主义与大学生就业胜任力显著正相关，消极完美主义与大学生就业胜任力显著负相关。

7.2. 研究不足

本研究由于研究者理论基础以及研究条件的限制存在以下不足之处：

在被试的选取上，基于客观研究条件的限制，仅采取偶遇抽样选取了天津师范大学和河南部分高校

161 名全日制本科在校生为被试,具有一定的局限性。以后的研究进行被试的选取时,需要在更广的空间范围选取来提高研究的全面性和客观性。

在研究方式上,由于个人能力的限制,只采用了问卷调查法,问卷调查法虽然具有可操作性强、便于计量统计等优点,但也有很大的局限性。

7.3. 研究展望

针对以上几点本研究存在的局限性,现就“完美主义与大学生就业胜任力”这一研究领域提出如下几点展望:

在研究对象上,需要拓宽被试的覆盖面,国外有很多针对全国大学生就业胜任力的调查并形成了机制,而我国这方面的调查只是少数学者针对少部分学生进行的,覆盖面不足,所以所得的研究结果具有一定的片面性,未来希望相关教育部门能够开展关于大学生就业胜任力的大面积调查,从而为该领域的研究提供更多的研究资料。

在研究手段上,以后的研究需要采用更为多样的调查研究手段,如个案法、实验法等来丰富研究数据,提高研究的准确性和全面性。

在研究广度上,完美主义和大学生就业胜任力都存在着广大的研究空间,本研究只探讨了完美主义的高标准和差距这两个维度与大学生就业胜任力的关系,未来也可以探讨多维完美主义:关注错误、行为疑虑、个人标准三个维度与大学生就业胜任力的关系,另外关于大学生就业胜任力指标,本研究只进行了整体水平探讨,没有进行多维度的深入探讨,未来可以探讨完美主义的两个维度与大学生就业胜任力五维度:自我提升能力、职业能力、关系管理能力、职业情意、个性特质的影响。

参考文献

- [1] Hewitt, P.L. and Flett, G.L. (1991) Dimensions of Perfectionism in Unipolar Depression. *Journal of Abnormal Psychology*, **100**, 98. <https://doi.org/10.1037/0021-843X.100.1.98>
- [2] Slaney, R.B., Rice, K.G. and Mobley, M. (2001) The Revised Almost Perfect Scale. *Measurement & Evaluation in Counseling & Development*, **34**, 130-145.
- [3] Newman, F.M. (1992) Student Engagement and Achievement in American Secondary School. Teachers, New York.
- [4] Connell, J.P. (1990) Context, Self, and Action: A Motivational Analysis of Self-System Processes across the Life-Span. In: Cicchetti, D., Ed., *The Self in Transition: Infancy to Childhood*, University of Chicago Press, Chicago.
- [5] 杨丽, 梁宝勇, 张秀阁, 等. 近乎完美量表修订版(APS-R)的中文修订[J]. 心理与行为研究, 2007, 5(2): 139-144.
- [6] 矫春梅. 大学生完美主义、学业自我效能感与学生投入的关系研究[D]: [硕士学位论文]. 长春: 吉林大学, 2017.
- [7] 赵翎湖. 大学生就业胜任力对其工作绩效的影响研究[D]: [硕士学位论文]. 太原: 山西财经大学, 2018.
- [8] 苏毓婧. 大学生的完美主义、成就目标定向、未来时间洞察力与学业拖延的关系[D]: [硕士学位论文]. 济南: 山东师范大学, 2010.
- [9] 梁宇颂. 大学生成就目标、归因方式与学业自我效能感的研究[D]: [硕士学位论文]. 武汉: 华中师范大学, 2000.
- [10] 孙波, 杨延生, 曾玉洁. 大学生创业胜任力的内涵特征与提升路径[J]. 出国与就业, 2010(10): 15-16.
- [11] 凡菊, 潘铁山. 基于胜任力模型的大学生生涯规划问题[J]. 高教高职研究, 2007(10): 139-140.

知网检索的两种方式：

1. 打开知网页面 <http://kns.cnki.net/kns/brief/result.aspx?dbPrefix=WWJD>
下拉列表框选择：[ISSN]，输入期刊 ISSN：2325-2251，即可查询
2. 打开知网首页 <http://cnki.net/>
左侧“国际文献总库”进入，输入文章标题，即可查询

投稿请点击：<http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱：sa@hanspub.org