

下岗职工的再就业服务和求职行为

——上海的案例研究

顾东辉

Abstract: The purpose of this study was to describe the basic features of two major variables and to investigate the relationship between them. The first is the reemployment services accepted by Xiagang Zhigong, the unemployed workers with Chinese characteristics. The second one is the job seeking behaviors. A questionnaire survey was used to gather data. It was found that the reemployment services Xiagang Zhigong got were not sufficient and that most of them got nothing. Concerning their job seeking behaviors, informal contacts were most frequently used to find jobs, followed by formal channels through the government and direct applications for jobs by themselves. In addition, it was found that the more reemployment services Xiagang Zhigong obtained, the more likely they would start more job seeking behaviors. Some valuable information was found in the study. Unlike their counterparts in the west, reemployment services in China were designed to meet the needs for reemployment, while psychological needs were neglected. Compared with the unemployed in western countries, Xiagang Zhigong were less likely to find jobs in the market. Social support theory, systems theory and empowerment were useful in explaining the job seeking process of Xiagang Zhigong. Finally, recommendations were made for Xiagang Zhigong, service agencies and government.

下岗职工是有中国特色的失业者。^① 针对下岗, 下岗职工及社会环境都有回应。求职行为是下岗职工最积极的应变策略, 其中旨在“受薪就业”(paid employment)的求职行为与大部分人有关。再就业工程则是社会环境积极回应下岗的重要手段。其中的再就业服务面向全体下岗职工, 且可直接对下岗职工施加影响, 因而在再就业工程中有特殊地位。^②

本文探索三个具体研究问题: (1) 下岗职工所得的再就业服务如何? (2) 其旨在受薪就业的求职行为如何? (3) 上述再就业服务是否影响以后的求职行为数?

① 下岗职工指由于企业原因下岗、已经离开企业并保留劳动关系的国有企业职工(劳动部 1997 年 261 号文件)。而保留劳动关系指拥有城市居民身份和正式全民职工身份、优先就业、继续享受福利(王汉生等, 1997)。下岗职工处于劳动年龄段、没有工作、在再就业中心或街道登记即寻找工作, 按照国际标准他们可以被视为失业者。而保留劳动关系则使他们成为有中国特色的失业者。

② 再就业工程的主要内容是: 充分发挥政府、企业、劳动者和社会各方面的积极性, 综合利用政策扶持和就业服务手段, 实行企业安置、个人自谋职业和社会帮助安置相结合, 重点帮助失业 6 个月以上的失业职工和生活困难的企业富余职工尽快实现再就业(人民日报 1998 年 4 月 19 日)。

再就业工程有社会保障、再就业服务和优惠政策三部分。其中, 社会保障不以个人意志为转移; 优惠政策鼓励企业吸收下岗职工和下岗职工的自雇就业, 从而间接刺激下岗职工; 再就业服务面向下岗职工全体, 作用直接在再就业工程中地位特殊。

一、文献回顾

对于何谓再就业服务,西方学者见仁见智(Leigh, 1995: 23—27; Leana & Ivanvevich, 1987: 304; Macorov, 1988: 26; Rife & Belcher, 1994: 7),大致可归入六类:(1)强化心理,如帮助调节压力、利用技术提高失业者自信度、鼓励进行求职活动;(2)提供岗位信息和岗位中介;(3)教导求职技巧,如发现空岗、准备申请材料、进行面试等;(4)技能培训,如基本教育和职业技术训练;(5)职业咨询,如人格评估和指导选择合适岗位;(6)政策咨询。

求职行为是失业者旨在“受薪就业”或“自雇就业”(self employment)的行为(ILO, 1983: 401)。旨在受薪就业的求职行为有三类(Kanfer & Hulin, 1985: 836—839; Kaufman, 1982: 153—192; Wielgosz & Carpenter, 1987: 162—163; Sprengers et al, 1988: 101; ILO, 1983: 401):(1)正式途径(formal channels),包括就业机构登记、工会或社区中介等;(2)非正式联系(informal contacts),包括要求家人、亲友、同事和雇主、其他人介绍;(3)直接申请(direct applications),包括跟进报刊招工广告、利用就业机构的免费服务信息、通过电话/信件与潜在雇主联络或直接向雇主申请、直接参加面试等。

下岗职工属于弱势社群,社会工作的有关理论可对再就业服务影响求职行为进行说明。(1)再就业服务属于一种社会支持。“社会支持理论”(social support theory)的内在假设之一是危机中由他人处获得的支持信息有利于个人提高应变能力(Rife, 1994)。失业与社会支持之间存在“推拉”(push-pull)现象,其中拉力即社会支持会帮助失业者较好地应对失业问题,促进其社会环境中的新平衡(Johns, 1991: 4—6)。(2)再就业服务是向下岗职工的输出。“系统理论”(systems theory)认为,有机体、个人、组织等都是系统,能量输入系统后,系统内部会发生作用,并向外界输出能量(Boguslaw, 1992: 2134—2138; Payne, 1991; Von Bertalanffy, 1968)。(3)“强化权能”(empowerment)视角认为,“权能”(power)包括“个人获得所需的能力,影响他人思考、感受、行动和相信的能力,影响社会系统中资源分配的能力”(Dodd & Gutierrez, 1990: 64)。强化权能以社会工作实务为载体,目标在于提高当事人的权能从而能采取行动改变面临的困境或防备未来可能的危险(Gutierrez, 1994: 535)。根据上述理论的原理,再就业服务对求职行为会有正面作用。

有关再就业服务对求职行为的影响是经验研究的薄弱环节,有限的研究主要采用两个视角:(1)获得再就业服务与否会影响求职行为多少。如沃尔等发现,无论参加时间较长的培训班还是参加短训班,参加者相对于未参加者,积极求职的比例、申请工作1—3次或4—6次以上的比例都较高(Warr & Lovatt, 1977: 74)。利纳等也发现,原有企业的干预项目会促使失业者积极采用“问题为主应变法”(problem-focused coping),其中就包括求职行为(Leana & Ivancevich, 1987)。雷恩等也证明,项目对参与者的求职强度有巨大影响。可以推知,失业者参加培训后,其求职积极性较高、动机较强、强度较高和次数较多(Ryn & Vinokur, 1992)。(2)再就业服务多少也影响求职行为。获得求职技术、学习、碰壁模拟等方面充分训练的失业者与仅参考简单自我指导手册的失业者相比,前者有持续有效的求职行为,即使没有再就业其求职动机也较强(Ryn & Vinokur, 1992: 577—587)。而利纳等的研究也发现,参与外展项目越多,求职行为越多(Leana & Ivancevich, 1987: 1172)。所以,失业者获得的服务容量与求职行为的数量同向变化。

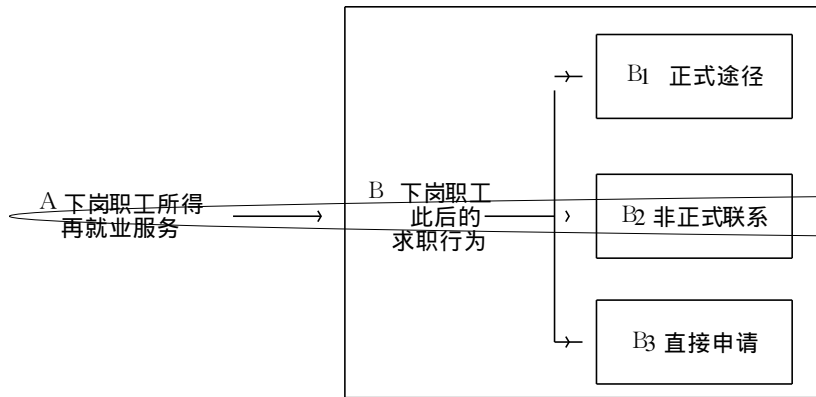
经验研究中有几点值得关注:(1)社会支持、能量输入和社会工作实务对求职行为有良性

刺激的假设得以验证。(2)由于获得服务与否可表现为获得服务多少,因此经验研究也表明,失业者获得服务越多其求职行为越多。(3)经验研究存在的不足,其一,多针对非政府机构的再就业培训,政府部门被排除在外。其二,往往基于培训服务去探索对求职行为的影响,而失业者是受到包括培训在内的再就业服务整体的影响,经验研究对服务整体与求职行为的关系则未作探索。其三,主要研究再就业服务对求职行为总体的影响,较少探索再就业服务于不同类求职行为的效果。

本文探索由不同机构、多个类型合成的再就业服务整体对此后不同类求职行为及总数的影响,弥补了西方经验研究的上述不足,又探索了一般模型对中国的适用性。从社会工作角度看,本文与以往经验研究中的消极视角不同,将失业者视为积极的当事人,对如何在中国以宏观社会工作原理探讨弱势社群也会有所启发。

二、研究架构和研究假设

根据社会工作中的社会支持理论、系统理论和强化权能的原理,再就业服务会对求职行为有正面影响;根据经验研究又可推论,失业者所得的再就业服务越多其以后的求职行为也越多。鉴于下岗职工属于失业者,本文采用如下研究架构:



其中再就业服务(reemployment services)指政府部门和非政府机构基于舒缓下岗职工心理恶化和帮助其再就业目标而以下岗职工个人为对象的服务总和,包括:强化心理、信息和中介、指导求职技巧、基本技能培训、职业咨询和政策咨询等。

求职行为(job seeking behaviors)指通过正式途径、非正式联系和直接申请以获得受薪就业的行为总和。其中,正式途径包括在就业机构登记、工会或社区中介;非正式联系指要求他人介绍工作;直接申请指跟进有关信息与潜在雇主联络、直接参加面试等。

研究假设:下岗职工所得再就业服务越多,其求职行为越多(AB)。细化为三个具体假设:他们所得再就业服务越多,正式途径求职行为就越多(AB1);所得再就业服务越多,非正式联系求职行为越多(AB2);所得再就业服务越多,直接申请求职行为越多(AB3)。

三、研究方法

本文是作者在香港中文大学完成的博士研究课题“下岗职工的社会支持、个人回应和再就

业”的一部分。下文的描述和分析以该课题中问卷调查资料为基础。

(一)总体和样本:以上海城区 1998 年底登记在册、原在国企工作、希望被重新雇佣、未提前退休的下岗职工为研究总体。采取两阶段系统抽样法选取样本:首先在最新街道名册中等距抽取 17 个街道,然后在每个抽中街道等距抽取 20—40 名下岗职工。由此所得的 504 名下岗职工合成样本。其中,成功访问 438 名,得有效问卷 419 份。最终样本中,男性 35—45 岁 28.2%、45 岁以上 15.5%,女性 35—45 岁 49.2%、45 岁以上 7.2%。下岗 1 年之内、1—2 年、3—4 年、5 年及以上者分别占 3.6%、47.8%、27.7%和 20.8%。

(二)主要研究变量的测量如下:

1. 再就业服务:采用五点法即“不知道这类服务(得分 1、再编码 1)、知道但没有用过(得分 2、再编码为 1)、曾经得到某个部门/机构的服务(得分 3、再编码为 2)、经常得到某个部门/机构的服务(得分 4、再编码为 3)、经常得到若干部门/机构的服务(得分 5、再编码为 4)”,了解下岗职工得到的强化心理、信息和中介、指导求职技巧、基本技能培训、职业咨询和政策咨询服务(Cronbach's alpha 为 0.91);以各子项的平均点数反映服务总和的多少。

2. 求职行为:调查下岗职工获得再就业服务后采取的正式途径、非正式联系和直接申请三类行为。正式途径的测量参照丘海雄(1998)关于下岗职工正式网络组成,记录其在相关部门和机构的登记情况,以其登记总数反映;非正式联系的测量参照丘海雄(1998)的关于下岗职工的非正式网络组成,记录其要求血缘关系、业缘关系、私人关系、地缘关系介绍工作的次数,以其“要求介绍”的总次数反映;直接申请的测量记录其完全靠自己直接获得信息及其采取的旨在受薪就业的行为,以其总次数反映。上述三类行为之和为求职行为总数。

3. 资料分析。(1)利用 SPSS 对原始资料再编码后形成研究变量;(2)以趋中数量和离散数量反映主要变量的特征;(3)对变量关系进行统计检验,判明研究假设或前提成立与否,再排除背景特征的综合影响计算变量关系的净作用方向,以确认研究假设的上述验证结果。

四、研究发现

鉴于统计分析中高层次变量可作低层次变量处理、不同层次变量又各具弱点,本文循多个测量层次对主要变量特征作出说明。

(一)下岗职工所得的再就业服务(表 1)

下岗职工获得的服务总量不多。1.“服务总和”的平均数为 1.362,这表明不知道及没有获得过再就业服务者、曾得到某部门/机构服务者较多;中位数为 1.000,表明至少一半下岗职工不知道或没用过再就业服务;众数为 1.000,表明没获得服务者最多;偏度系数为 1.182,表示得分低于平均数者较多。2.“服务总和”的标准误差为 0.023,可以推论,95%的总体单位相应得分处于 1.316 到 1.408 之间。因此,下岗职工中不知道及没有获得再就业服务者和曾得到某部门/机构服务者较多,经常获得服务者较少。

下岗职工获得的各类再就业服务间存在差异。1. 比较平均数和标准误。强化心理和指导求职技巧的上述两数值较低、政策咨询最高、其余类型居中。不过,他们所得的各类服务都较少。2. 比较中位数和四分位数。各类服务的中位数和 1/4 数都一致且最小。3/4 数有所不同,以强化心理(1.000)和教导求职技巧为较小(1.333)。同时,中位数都低于平均数,表明获得支持低于平均数者较多。3. 众数都表现为最小值,表明没有获得任何再就业服务者最多。

4. 由分布参数看, 峰度系数都大于零, 表明相对于正态分布, 其分布较为集中, 其中强化心理服务和指导求职技巧的集中度最高。各类型的偏度系数都大于零, 表明得分低于平均数者较多, 其中又以强化心理和指导求职技巧两类服务分布中低于中心的下岗职工比例最高。

表 1 下岗职工所得的再就业服务

服务	统计指标			集中趋势				离散趋势				分布参数	
	均数	中位数	众数	标准误	标准差	1/4 数	3/4 数	峰度	偏度				
强化心理	1.158	1.000	1.000	.016	.324	1.000	1.000	4.564	2.151				
信息和中介	1.464	1.000	1.000	.028	.575	1.000	2.000	1.999	1.267				
指导求职技巧	1.277	1.000	1.000	.022	.450	1.000	1.333	3.327	1.789				
技能培养	1.458	1.000	1.000	.038	.781	1.000	2.000	1.843	1.648				
职业咨询	1.492	1.000	1.000	.041	.844	1.000	2.000	1.787	1.667				
政策咨询	1.600	1.000	1.000	.047	.963	1.000	2.000	.787	1.442				
服务总和	1.362	1.100	1.000	.023	.460	1.000	1.700	.453	1.182				

所以, 下岗职工获得的再就业服务不多: 没有得到服务者最多, 曾得到服务者略少, 经常得到服务者极少。其中, 他们获得的强化心理和教导求职技巧服务最少。

(二) 下岗职工的求职行为 (表 2)

表 2 下岗职工的求职行为数

求职行为		集中趋势			离散趋势					分布参数	
		均数	中位数	众数	最小值	最大值	标准误	1/4 数	3/4 数	峰度	偏度
正式途径	中心及企业登记	1.129	1	2	0	2	.004	0	2	1.503	-.244
	市场上报名	.623	0	0	0	3	.004	0	1	.657	1.189
	街道居委会备案	1.513	2	2	0	2	.035	1	2	-.181	-1.132
	三种途径总数	3.270	3	4	0	7	.078	2	4	-.501	-.013
	登记部门总数	3.324	3	4	0	7	.077	2	4	-.533	-.014
非正式联系	求助于血缘关系	.372	0	0	0	8	.055	0	0	30.337	4.853
	求助于亲缘关系	1.107	0	0	0	10	.081	0	2	5.735	2.063
	求助于业缘关系	1.091	0	0	0	12	.081	0	2	4.998	1.986
	求助于私缘关系	1.200	0	0	0	12	.080	0	2	2.583	1.520
	求助于地缘关系	.723	0	0	0	10	.070	0	1	14.258	3.217
	五种联系总数	4.930	3	0	0	50	.303	0	8	18.634	3.155
	求助人数	4.160	3	0	0	21	.217	0	7	2.096	1.383
直接申请	据媒体信息	.703	0	0	0	10	.070	0	1	7.883	2.545
	据劳动部门信息	.778	0	0	0	20	.081	0	1	45.872	5.164
	直接与单位联系	.568	0	0	0	6	.056	0	0	4.812	2.221
	直接参加面试	.568	0	0	0	10	.060	0	1	18.570	3.603
	四种行为总数	2.940	1	0	0	24	.186	0	5	3.914	1.712
	联络单位数	2.490	1	3	0	15	.153	0	5	1.267	1.317
求职行为总数		11.230	8	3	0	76	.483	4	17	10.580	2.396

1. 正式途径求职行为显露出传统特点。下岗职工的正式途径求职行为表现为三种登记形式,即行业/企业的再就业中心、职业介绍所、街道/居委会。前者属于劳动部门的正式登记;中者是在劳动市场报名;后者属于社区备案。根据表 2,该指标的平均数、众数和中位数分别为 3.27、4 和 3。这表明下岗职工利用了不到一半的正式资源。

依使用多少排列,依次是街道/居委会、行业/企业再就业中心、职介所。前者的平均数为 1.513,众数和中位数都为 2,偏度系数小于 0,表明大部分人利用了街道/居委会资源。另一方面,他们在 0.623 个职介所登记,众数和中位数都为 0,偏度系数和峰度系数都小于 0,表明他们不太利用市场化的服务资源。

2. 非正式联系求职行为比较消极。下岗职工平均要求 4.93 人次帮助介绍工作,向私人关系、亲缘关系等各类人员求助平均不足一次。求助次数的中位数为 3,四分位数分别为 0 和 8,表明求助次数少于 5.5 次者约占 75%;求助次数的众数为 0,表明没有要求任何人介绍工作的下岗职工最多;偏度系数(3.155)则显示分布强烈右偏,即大多数人的求助次数低于平均数;峰度系数(18.634)则揭示在众数值附近集中了极多下岗职工。结合平均数和标准误,可以推知,总体中 95% 下岗职工平均求助次数在 4.324 和 5.536 之间,即他们向非正式网络中每类人员的求助超出 1.1 次者极少。因此,不向或较少向他人求助的下岗职工较多,经常采取此类求助行为者相对较少,从而他们对非正式社会资源的利用也不多。

私人、亲缘和业缘关系在为下岗职工介绍工作中作用显著,地缘关系作用较小,血缘关系几乎没有作用。比较非正式联系的五种方式:私缘关系被利用最多、血缘关系最少,其余关系居中,最常用的三种关系合占 70%。资料又显示:他们向每类人士求助都在 1.2 次以下,即只向少数人求助;各个指标对应的中位数、1/4 位数和众数值都是 0,表明没有要求他人介绍工作的下岗职工最多;偏度系数和峰度系数都大于 0,表明大多数人的求助次数少于平均数,在众数值附近又集中了较多人士。因此,在寻找工作中,非正式网络不同部分的作用存在差异。

3. 作为最市场化的手段,直接申请求职行为的运用十分有限。就总数看,下岗职工平均进行过 2.94 次直接申请。区间估计法揭示,只有 2.5% 的总体单位采用 3.312 次以上直接申请行为。中位数为 1,四分位数分别是 0 和 5,表明在 0.5—3.5 之间的人数有一半;众数为 0,显示没有任何该类行为者最多。可见绝大多数下岗职工较少进行直接申请,且未采取该类行为者最多。

直接程度较高的方式被利用的机会较少。下岗职工利用劳动部门信息者最多,利用电话等联络用人单位或直接参加面试者最少,根据媒体信息采取行动者居中,四种方式中都是平均 2 名下岗职工才使用 1 次或 1.5 次,各自的中位数、1/4 数、3/4 数大多为 0,偏度系数和峰度系数都远大于零。因此,大多数人的直接申请行为少,各类直接申请行为的多少差异不大。

4. 从总数看,下岗职工的求职行为比较被动。根据表 2,总体中下岗职工求职行为数有 95% 可能在 10.26 到 12.196 之间,超出 12 次者极少;进行过 8 次以下求职行为者有一半,只进行过 3 次求职行为者最多;大部分人的求职行为数低于分布中心;在峰值附近集中了相当比例的下岗职工。所以,求职行为少于平均数的下岗职工较多。

在绝对数上非正式联系最多、正式途径居中、直接申请最少;与资源容量相比,正式途径资源的被利用率居首、非正式联系居中、直接申请居末。首先,依平均数多数排列,以非正式联系为首(4.930),直接申请最少(2.490),正式途径居中(3.270)。表明私人资源被利用最多,政府或组织资源的利用程度居次,市场资源用得最少。但是,如果考虑三类资源的容量,那么,只有

七种方式的正式途径被利用了近一半,庞大的非正式网络中只有大约四个人发挥了作用,直接申请所赖的载体因容量庞大而被利用率低;其次,由中位数看,正式途径、非正式联系和直接申请的中位数分别为3、3和1。由众数看,正式途径为4,其余两类为0。参照相应资源容量,正式途径的资源利用率最高、直接申请居末。因此,非正式联系、正式途径和直接申请三类求职行为的绝对数排序和相对数排序不一,加强非正式联系和直接申请行为值得关注。

下岗职工的不少具体求职行为具有“一次性”特征。比较求助载体数和求职行为数,可以发现:正式途径的总数与登记部门总数的各统计指标十分接近,表明其某类行为具有一次性特性。向非正式网络人员的求助人数(4.16)略小于非正式联系总数(4.93),表明他们只向个别别人重复求助,对其他人多属一次性求助。直接联络单位数与直接申请行为数的指标差异较小,揭示下岗职工会与用人单位多次联络但只向个别单位两次联络。由于正式途径具有永久性功效,非正式联系和直接申请只有一次性效果,因而如何扩大一次性求职行为的广度和效率值得关注。

综上所述,下岗职工基本采用“政府帮助为主、市场求助为辅”的求职模式。

(三) 下岗职工所得的再就业服务对此后求职行为的影响(表3、表4)

1. 再就业服务对求职行为的影响

下岗职工所得的再就业服务总量对此后各类求职行为数量多有正向作用。前者与正式途径、非正式联系和直接申请行为数的关联系数都属中度正向,而且服务总量越多每类求职行为下的具体行为越多也极大部分得以验证,但在市场性机构的报名次数是否增多则未能证明。

正式途径求职行为所受影响最小(0.4694)、直接申请居次(0.5156)、非正式联系(0.5438)居首。而且,再就业服务总量也对三类求职行为合成的求职行为总数发挥中度正向影响(0.5715),影响力度大于对三类求职行为的单独作用又小于三个单独作用之简单和。

政策咨询、职业咨询和技能培养对求职行为的正面影响较大。由求职行为总数而言,上述三者的正面影响较大,强化心理服务的作用最小。政策咨询、职业咨询和技能培养服务的正面影响在正式途径、非正式联系和直接申请中也有体现,次序略有差异。强化心理服务的最小作用在非正式联系和直接申请求职行为中得以证明,但在正式途径求职行为中则无法证明。

2. 再就业服务对求职行为的净作用方向

净相关系数的方向揭示,下岗职工获得的再就业服务总量越多,他们此后的三类求职行为及总数也越多。表4中排除背景特征作用后所得资料显示:净相关系数都属于中度,再就业服务总量与非正式联系的净相关系数最大,与直接申请的净相关系数其次,与正式途径的净相关系数最低,再就业服务总量与此后求职行为总数的净相关系数则大于上述三个净相关系数,但小于三者之和。由于本研究中再就业服务在先、求职行为居后,因此,下岗职工所得的再就业服务总量越多,他们此后各类求职行为及其总数越多,服务总量对三类求职行为的净影响以非正式联系最大、直接申请其次、正式途径最低。

下岗职工所得再就业服务对此后求职行为的作用只受到个人背景特征合力的极小影响。再就业服务总量与此后正式途径、非正式联系、直接申请及其总数之间相关系数分别为0.3559、0.4900、0.4444和0.5251;前者 and 后者相对于净相关系数略小,表明背景特征合力作用稍稍抑制了再就业服务总量的作用;而中间两者相对于净相关系数较大,表明背景特征合力有利于其非正式联系和直接申请求职行为。然而,相关系数与净相关系数的差异揭示,下岗职工背景特征的合力对求职行为的影响效果极小。因此,增加求职行为应该是再就业的根本出路。

表 3 下岗职工的再就业服务与求职行为关联系数表

		强化心理	信息和中介	教导找工技巧	技能培养	职业咨询	政策咨询	服务平均
正式途径	中心/企业登记	.1339	.3071 *	.3667 *	.4430 *	.4423 *	.4216 *	.4728 *
	市场上报名	.1328	.1783 *	.1514 *	.1342	.1677 *	.1641 *	.3306
	街道居委备案	.1256	.2606 *	.2306 *	.2269 *	.2529 *	.2390 *	.3402 *
	三种途径总数	.1547	.3261 *	.3422 *	.4049 *	.4217 *	.4011 *	.4694 *
非正式联系	求助血缘关系	.2718 *	.1868 *	.2304 *	.1781 *	.2200 *	.2659 *	.3513 *
	求助亲缘关系	.2091 *	.3645 *	.3381 *	.3802 *	.4218 *	.3981 *	.4647 *
	求助业缘关系	.2243 *	.3927 *	.4128 *	.4833 *	.5011 *	.4760 *	.5472 *
	求助私缘关系	.1973 *	.2746 *	.3348 *	.3476 *	.3638 *	.3907 *	.4359 *
	求助地缘关系	.1987 *	.3139 *	.2816 *	.3007 *	.3164 *	.3314 *	.4234 *
	五种联系总数	.2853 *	.3920 *	.4148 *	.4437 *	.4792 *	.4905 *	.5438 *
直接申请	据媒体信息	.1612 *	.2568 *	.2246 *	.2090 *	.2080 *	.1929 *	.3054 *
	据劳动部门信息	.1511 *	.2512 *	.2051 *	.2690 *	.2576 *	.2743 *	.3608 *
	直接与单位联系	.2140 *	.2843 *	.3097 *	.3029 *	.3363 *	.3583 *	.3986 *
	直接参加面试	.0741	.1978 *	.2282 *	.3304 *	.3084 *	.2975 *	.3505 *
	四种申请总数	.2194 *	.3917 *	.3496 *	.4405 *	.4284 *	.4342 *	.5156 *
行为总数		.2646 *	.4249 *	.4204 *	.4985 *	.5173 *	.5201 *	.5715 *

说明: * 表明 $p < 0.05$.

表 4 正式服务总量与求职行为净相关系数表

求职行为	净相关系数	显著度
正式途径	.3961	.000
非正式联系	.4833	.000
直接申请	.4398	.000
总数	.5528	.000

综上所述: 下岗职工获得的再就业服务总量越多, 以后采用的各类求职行为及其总数越多; 而且服务总量对求职行为总数的影响相对来说对三类单独求职行为的影响更大。

五、讨 论

基于文献回顾和研究发现, 下岗职工的再就业服务、求职行为及关系的某些方面值得讨论。

(一)再就业服务的中西差异源于再就业工程的特性。西方国家的再就业服务中, 失业者寻求再就业需要和心理平衡需要并重。上海乃至全国的再就业服务则主要针对下岗职工的寻求再就业需要而忽略心理平衡需要, 即注重宏观层面而忽略微观层面。上述差异源于再就业工程中全社会参与的误区及后果。再就业工程的参与社会化应该是不同责任主体对某一任务的“责任分担”(shared function)。再就业工程表面上是诸多主体的责任分担, 事实上由于中国的行政和社会高度交叉因此并未成为“政府与市场”(Millard, 1988)的责任分担, 而体现为上级政府的责任下放。全社会参与中, 机构及服务提供者个人由于“权能不足”(powerlessness)而不

得不提供专业性较低的宏观服务,再就业服务的规范化、专业化、有效性都不足。下岗职工优先选择政府部门的免费或廉价服务又强化了微观服务短缺的力度。

(二)下岗职工较少采用市场化求职行为有其社会环境和个人原因。在高失业率的当代中国,下岗职工的理性行为应是在进行传统求职行为时采取尽可能多的市场化求职行为,而事实却不然,因而显得不合理。上述“不合理性”可能有意识形态、传统文化、资源容量和个人竞争力等多方面根源。1. 社会主义意识形态在转型中的惯性作用至少体现在政府的责任/义务和下岗职工对政府的习惯性依赖两方面。下岗职工的制度性失业使政府对其再就业有不可推卸的责任;优先就业更使他们对回原单位工作抱有希望。同时,作为昔日的公家人,下岗职工中不少人秉承了等、靠等习惯性思维,积极主动性不足。2. 中国传统文化的“面子”(face)、“耻”(shame)意识也是原因之一。虽然爱面子乃人类社会普遍性的现象,但中国人对此特别敏感(金耀基,1992:44)。出于面子考虑或免受羞耻,下岗职工尽量不向他人求助,在受到用人单位冷遇后不会持续求职,直接程度越高的方法自然就用得越少。3. 个人资源和社会资源的容量有限。下岗职工的家人、亲友、老同事大多与其相类从而个人资源有限。真正市场化的服务机构不多,对服务信息的了解不多,则与政策和服务的宣传效果不彰、服务机构分布不合理和服务力量分布不平衡有关。而且,服务机构的服务热情不高,规范化、专业化和有效性不足,机构及服务提供者个人权能也不足。4. 个人竞争能力不强,又普遍认为再就业成败属于碰巧,从而怯于或不屑于进行市场化求职活动。因此,推动求职行为必须由多角度入手。

(三)西方的社会工作理论在中国研究中具有适用性。在探讨再就业服务整体对求职行为的作用时,社会支持理论对再就业服务与求职行为的解释效果较好。系统理论的输入输出原理在研究中也具有适用性,下岗职工得到服务输入后输出相应的求职行为数。此外,再就业服务确实可以强化权能,得到服务较多的下岗职工其求职行为较多。而且,不同服务内容具有互补性即求职行为受再就业服务总体的影响大于受部分的影响。

参考文献:

- 金耀基,1992《中国社会与文化》,香港:牛津大学出版社。
- 劳动部政策法规司,1997,《下岗职工与失业人员的区别》,《人民日报》10月24日第9版。
- 丘海雄,1998《社会支持结构的转变》,《社会学研究》,第4期。
- 王汉生、陈智霖,1997,《再就业政策和下岗职工的再就业行为》,《社会学研究》第5期。
- Boguslaw, R. 1992 "Systems Theory." In Borgatta E. & Borgatta M. (eds) *Encyclopedia of Sociology*, New York: Macmillan.
- Dodd, P. & Gutierrez, L. 1990, "Preparing Students for the Future: A Power Perspective on Community Practice." *Administration in Social Work*, Vol. 14(2).
- Gutierrez L.M. 1994, "Beyond Coping: An Empowerment Perspective on Stressful Life Events." *Journal of Sociology and Social Welfare*, Vol. 21(3).
- International Labour Organization (ILO), 1983, *Yearbook of Labour Statistics*, Geneva: ILO.
- Johns, L. P. 1991, "Unemployment: The Effect on Social Network, Depression and Reemployment Opportunities." *Journal of Social Services Research*, Vol. 15(1/2).
- Karfer, R. & Hulin, C. L. 1985, "Individual Differences in Successful Job Searches following Lay-off." *Personnel Psychology*, Vol. 3.
- Kaufman, H. G. 1982, *Professional in Search of Work: Coping with the Stress of Job Loss & Underemployment*, New York: John

Wiley & Sons.

- Leana, C. R. & Ivancevich, J. M. 1987, "Addressing the Problem of Involuntary Job Loss; Institutional Interventions and a Research Agenda." *Academy of Management Review*, Vol. 1.
- Leana, C. R. & Feldman, D. C. 1995, "Finding New Jobs after a Plant Closing; Antecedents Outcomes of the Occurrence and Quality of Reemployment." *Human Relations*, Vol. 48(12).
- Leigh, D. E. 1995. *Assisting Workers Displaced by Structural Change: An International Perspective*, Kalamazoo, W. E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Macarov, D. 1988 "Reevaluation of Unemployment." *Social Work*, Vol. 33(1).
- Millard, F. 1988 *Social Welfare and Market*, London: Suntory-Toyota International Centre.
- Payne, M. S. 1991, *Modern Social Work Theory: A Critical Introduction*, Macmillan.
- Rife, J. C. & Belcher, J. R. 1994, "Assisting Unemployed Older Women to Become Reemployed; An Experiment Evaluation." *Research on Social Work Practice*, Vol. 4(1).
- Ryn, M. V. & Vinokur, A. D. 1992 "How Did It Work ? An Examination of the Mechanisms Through Which an Intervention for the Unemployed Promoted Job-search Behavior." *American Journal of Community Psychology*, Vol. 20(5).
- Soloman, B. B. 1976 *Black Empowerment; Social Work in Oppressed Community*, New York: Columbia University Press.
- Sprengers, M., Tazelaar, F. & Flap, H. D. 1988, "Social Resources, Situational Constraints and Reemployment." *Netherland Journal of Sociology*, Vol. 24(2).
- Von Bertalanffy, L. 1968, *General Systems Theory; Foundations, Development, Application*, New York: George Braziller.
- Warr, P. B. & Lovatt, D. J. 1977, "Retraining and Other Factors Associated with Job Finding after Redundancy." *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 50.
- Wielgosz, J. B. & Carpenter, S. 1987, "The Effectiveness of Alternative Methods of Searching for Jobs & Finding Them; An Exploratory Analysis of the Data Bearing upon the Ways of Coping with Joblessness." *American Journal of Economics and Sociology*, Vol. 46.

作者系复旦大学社会学系副教授, 博士
责任编辑: 谭 深