



开放科学
(资源服务)
标识码
(OSID)

大学生就业决策过程中信息焦虑影响因素研究

梅潇 刘畅

华中师范大学信息管理学院 武汉 430079

摘要: 本文基于认知 - 情感 - 意动模型, 从个人、社会、信息三个层面构建大学生就业决策信息焦虑影响因素模型, 旨在为相关机构改善就业信息服务方式提供一定建议, 帮助大学生缓解其就业决策过程中的焦虑情绪。通过问卷获取数据对假设模型进行检验, 研究结果表明, 社会整体就业环境、信息质量及信息平台的建设及大学生对自身的认知等均会对其就业决策过程中的焦虑情绪产生影响。基于此, 本文对就业信息平台信息组织方式、学校信息素养培训及大学生自我焦虑情绪的缓解提出相应建议。

关键词: 大学生就业; 信息焦虑; 就业决策

中图分类号: G203; G35

Influencing Factors of College Students' Information Anxiety in the Employment Decision Process

MEI Xiao LIU Chang

School of Information Management, Central China Normal University, Wuhan 430079, China

Abstract: Based on the "Cognition-Affection-Conation" model, this article constructs a model of influencing factors of college students' employment information anxiety from personal, social and informational levels, in order to provide some suggestions for relevant agencies to improve employment information service methods and Help college students ease their anxiety. Collect data from questionnaires to test hypothetical models, The results show that, The overall employment environment, the quality of information and the construction of information platforms, and college students' perceptions of themselves all have an impact on their anxiety in the employment decision-making process. Based on this, This article puts forward corresponding suggestions on the employment information platforms' information organization method, school information literacy training, and the relief of college students' self-anxiety.

Keywords: Students employment; information anxiety; employment decision

作者简介: 梅潇 (1999-), 研究方向: 信息行为, E-mail: 691293489@qq.com; 刘畅 (1995-), 硕士研究生, 研究方向: 信息行为。

引言

随着市场经济的发展和产业结构的调整,就业形势日益严峻,大学生就业问题受到社会的广泛关注^[1]。大学生在就业决策的过程中,需要多方面信息的支持,通过不断地进行信息收集和对比来选择自己心仪的岗位。然而由于就业市场中信息不对称现象,经验欠缺的大学生不能有效获取就业信息而处于不利地位,很容易产生逆向选择,柠檬效应等问题^[2]。目前,学校、企业以及第三方机构通过多种形式向大学生提供就业信息服务,促进岗位与人才之间的有效联结^[3,4],尽可能全面地帮助其掌握就业信息获取渠道,了解岗位职责、法律政策、面试技巧等内容,更好地实现就业目标。但大学生在择业过程中仍然存在很多困难,在信息获取、处理、利用过程中,由于个人、信息、社会等多方面的原因不能进行有效的信息筛选,实现就业目标,容易产生信息焦虑,阻碍大学生做出正确的就业决策。不同领域的学者对影响大学生就业的因素进行了探究,并且很多心理学研究成果表明个体的情绪态度对行为有着直接、显著的影响^[5],从信息焦虑的角度探究大学生就业决策过程中的影响因素尚不多见。本文在态度形成的“认知-情感-意动”模型基础上,借助相关理论及前人研究构建大学生就业决策过程中信息焦虑影响因素模型,并通过问卷调查法对模型进行实证研究,对大学生就业决策过程中产生信息焦虑的潜在因素和心理动机进行分析,探讨此过程中用户信息行为的深层原因和影响机制,有助于缓解大学生搜寻和利用就业信息时的焦虑心理,帮助其做出理

性的就业决策。

1 文献综述

国内外学者对用户信息焦虑行为的相关内容进行了初步的探索。美国学者 Wurman^[6]最早在1989年在 *information anxiety* 一书中提出信息焦虑的概念,并且从认知的可理解性角度认为信息焦虑是一种不能访问、理解或者利用所必需的信息时的压力状态。Girard^[7]对信息焦虑的概念进行了进一步的细化,归纳了众多研究者普遍接受的五个维度,即理解信息维度、信息过载维度、知晓信息存在维度、搜寻信息维度与获取信息维度。情报学领域学者认为信息焦虑是信息用户在信息获取和利用过程中由于信息质量、检索质量、客观环境等外因和信息素养、人格特点、对信息的态度等内因而引发的一系列复杂的诸如紧张、焦急、忧虑、担心、恐惧、慌张、不安等心理反应的情绪状态^[8]。这一概念融合了信息、技术和认知等方面的要素,强调信息焦虑是一个更加复杂的反应过程。

现有研究从不同视角出发探索用户信息焦虑行为。从信息组织与服务的视角,荣毅虹^[9]认为信息焦虑是用户信息利用过程中产生的压力,并根据布鲁克斯方程从信息的获取和知识之间的联系两个方面提供信息服务。危佳艳^[10]了解到大量冗余、没有完整意义、使人难以理解和记忆的碎片化信息容易使用户产生理解困难,从而产生信息焦虑,并编制大学生碎片化信息焦虑量表。罗小兰^[11]分析了网络健康信息对用户心理造成的焦虑情绪。从信息用户行为及心理视角,曹锦丹等^[12]通过问卷和访谈的

方法分析高校学生、教师、医生、公务员等用户的信息焦虑状况,总结影响因素并对其干预模式展开研究。李福峰^[13]探究了青少年互联网自我效能感、搜索策略和信息焦虑的关系。邹男男^[14]则聚焦于医学生群体,探究其信息焦虑及成就动机与信息搜寻行为之间的关系。龚花萍^[15]以江西省四所高校为例,通过实地调研探究大学生信息焦虑行为的影响因素。国外学者 Naveed^[16]探究了巴基斯坦学生在信息寻求过程中的信息焦虑情况。从信息技术的角度,则主要聚焦于计算机、互联网和手机等技术的影响,曹锦丹等^[17]从信息平台与用户两个层面编制信息焦虑量表,洪闯^[18]着眼于移动学习过程中,移动设备依赖和网络自我效能感对信息焦虑的影响,韩蕾倩^[19]则关注移动社交软件并开发了微信用户信息焦虑量表。

信息焦虑是用户在信息活动过程中值得关注的现象,在不同的情景中应该赋予其具有针对性的概念内涵。大学生就业信息焦虑是就业信息搜寻与决策过程中,用户在获取、筛选、理解与利用信息时,由于就业压力、信息质量、信息素养、个人认知等原因,不能有效利用信息作出就业决策而产生的一种压力状态。探究

大学生就业决策情景下用户产生信息焦虑的影响因素,一方面扩充了信息焦理论的研究范围;另一方面从用户主观心理动机的角度去看待大学生就业问题,能够为大学生实现自我价值,促进就业市场良性发展提供一定的参考建议,具有一定的理论与实践意义。

2 研究假设与模型构建

2.1 研究模型

“认知 - 情感 - 意动”模型是心理学领域对决策过程进行分析的常见模型。认知即指个体对事物如社会、信息、系统等的感知;情感是指个人基于认知对事物产生的主观感受;意动则是个人在情感驱使下而具有的行为倾向^[20]。基于“认知 - 情感 - 意动”三维架构,并结合相关理论及现有研究,构建了大学生就业决策过程中信息焦虑影响因素模型,在认知维度上从个人、社会、信息三个方面出发探索大学生的认知现状,在情感维度上选取自我效能感和信息焦虑这两种情感因素分析大学生就业信息搜寻过程中的感受,最终探究情感因素对意动阶段就业决策行为的影响,模型构建如图1所示。

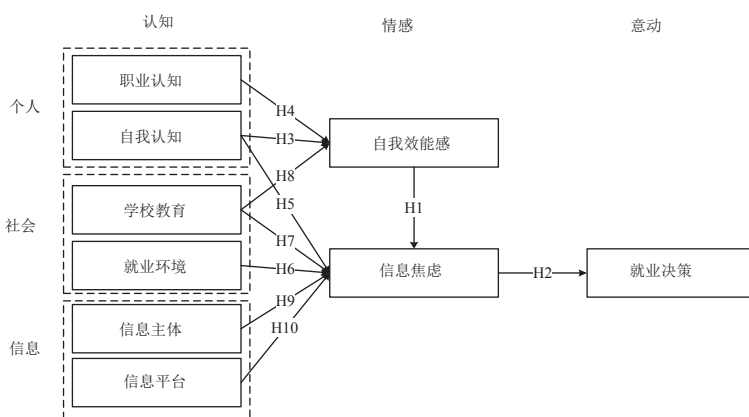


图1 认知 - 情感 - 意动模型构建

2.2 研究假设

2.2.1 就业信息焦虑

自我效能感是指人们对自身能否利用所拥有的技能去完成某项工作行为的自信程度，它直接影响人们的思维方式和情感^[21]。研究表明高自我效能感的用户自身信息焦虑程度相对较低^[22]。在大学生利用就业信息做出就业决策的过程中，自我效能感强的人认为凭借自身搜寻信息、处理信息和利用信息的能力，有信心能获取充足的信息，帮助其进行就业决策。在此信心支持下，自我效能感越强的人面对海量繁杂的就业信息不易产生焦虑情绪。大学生在利用就业信息进行就业决策时感受到压力是常态，容易产生一系列紧张、不安等焦虑情绪。在此焦虑情绪的驱使下，大学生认为自己所掌握的信息无法匹配市场需求，对其自身就业前景感到担忧，甚至无法做出决策。因此，提出以下假设。

H1：自我效能感负向影响大学生信息焦虑

H2：信息焦虑负向影响大学生就业决策

2.2.2 个人因素

认知信息加工理论表明，个人对自己的认知包括自我认知和职业认知两个方面。其中自我认知即是指对自己的价值观、兴趣和技能的认知；职业认知是指对特定的职业、学校专业及其组织方式的理解^[23]。自我认知的关注点在于对自我的认识，职业认知的关注点在于对职业选择的认识，二者是职业生涯规划的基础。对自我的价值观和兴趣技能等的准确把握表明决策主体对自己有明晰的判断，而对职业市场动态及岗位需求的了解增强了其对自身匹配市场需求能力的认知。因而个人对于自我的认知

与职业的认知影响其凭借自身能力去完成工作的自信程度。另一方面，就业决策过程中信息焦虑产生的重要原因在于大学生对于自身所掌握的技能和处理问题能力及抗压能力等缺乏客观理性的认知，因而在面对就业信息时无法明确自身的目标也无法找清自身定位，愈发导致焦虑情绪的产生。基于此，提出以下假设。

H3：自我认知正向影响自我效能感

H4：职业认知正向影响自我效能感

H5：自我认知负向影响信息焦虑

2.2.3 社会因素

陈中永对高校毕业生择业焦虑进行探索性因素分析，结果指出其焦虑主要来自就业竞争、缺乏就业支持、自信心不足以及担忧就业前景四个方面^[24]。宏观就业环境中包含大学生群体就业前景，大学生在查找利用就业信息时必须以宏观就业环境为背景，以对未来做出规划。就业前景向好则其对未来保持乐观态度，获取就业信息时压力较小；就业前景不佳则可能面临较大压力，进而产生焦虑情绪。学校作为大学生学习生活的主要阵地，对学生进行教化培育，能够对学生的品性与能力进行一定塑造。在学校所接受的教育对学生的思维方式产生影响，学校开展的考试测评等评估使大学生对自身能力有所把握。此外，各大高校对在校生均会进行一系列就业培训指导，大学生就业指导中心会发布就业信息，开设面试就业类课程。学校就业教育为大学生提供了一定的指导，为其提供就业信息的同时，也为其查找获取就业信息指明了方向，减少了其在查找信息时的盲目，能够缓解其焦虑心理。基于此，做出以下假设。

H6: 就业环境负向影响信息焦虑

H7: 学校教育负向影响信息焦虑

H8: 学校教育正向影响自我效能感

2.2.4 信息因素

认知负荷理论将认知负荷分为三种类型: 内部认知负荷, 外部认知负荷和关联认知负荷。其中内部认知负荷是指对认知任务本身所包含的信息元素数量及其交互性进行加工活动所产生的负荷, 该负荷来自于认知任务本身, 而外在认知负荷则主要源于认知任务的设计与呈现不当^[25]。由于个体的认知加工能力有限, 当其所承受负荷超出其认知加工能力, 便易产生焦躁、烦闷等不良情绪。当信息主体本身质量较低, 即存在大量虚假、冗余就业信息时, 大学生将为甄别信息耗费大量时间精力, 进而可能导致其焦虑情绪的产生。此外, 大学生在就业信息平台进行信息查找时, 信息平台界面设计是否良好, 信息组织方式是否合理, 影响大学生检索效率与时间, 从而影响其用户体验, 对其情绪产生影响。据此做出以下假设。

H9: 信息主体负向影响信息焦虑

H10: 信息平台负向影响信息焦虑

3 实证分析

3.1 问卷设计与数据收集

本文采用问卷调查法对假设模型进行验证, 问卷中包括职业认知、自我认知、学校教育、就业环境、信息主体、信息平台、自我效能感、信息焦虑及就业决策九个变量。问卷分为两个部分, 共包含 36 个题目, 第一部分了解被调查者基本信息, 第二部分对变量进行测量。测度

项的内容均改编自国内外较为成熟的问卷量表, 并依据就业信息焦虑场景进行适时调整, 为了确保研究的科学性, 每个变量至少包含三个测度项, 每个测度项都采用李克特 5 级量表。综上, 本文的研究模型的变量及问项如表 1 所示。

为保证问卷可读性与准确性, 在发放正式测量表前进行了小范围初测, 依据初测结果对问卷用户、问卷题项、问题数量进行了再次修改, 最终共发放问卷 248 份, 回收有效问卷 229 份, 回收有效率 92.3%。其中男性占比 36%, 女性占比 64%, 学历包含本专科生及研究生, 学科涵盖自然科学、医药科学等五大学科门类。

3.2 信效度检验

采用 SPSS 22 软件对结果进行信效度检验。信度反应量表内部的稳定性与可靠性, 本研究在信度检验方面主要依据 Cronbach's α 系数, 全量表及各变量的 Cronbach's α 系数如表 2 所示, 其值均在 0.7 以上, 结果表明量表具有较高信度。

依据 Kaiser 给出的 KMO 度量标准, 0.9 以上表示非常适合, 0.8 表示适合, 0.7 表示一般, 0.6 表示不太适合。表 3 为样本 KMO 和 Bartlett 球形检验结果, 全量表 KMO 球形检验结果为 0.862, Bartlett 球形检验的卡方值为 5168.288, 在显著性概率 $P=0.000$ 下达到显著性水平, 表明数据适合进行因子分析。在效度分析中主要考察内容效度及结构效度。本问卷题项设计均取自自己经过验证的成熟量表, 并邀请相关研究者对问卷进行了审查修订, 因而具有较好的内容效度。结构效度主要检验收敛效度与区分效度。

表 1 问卷调查量表

维度	变量	编号	测度项	来源
个人因素	职业认知	OA1	我不是很了解本专业将从事哪些工作	李娜 ^[26] (2009)
		OA2	我不清楚本专业涉及岗位的工作要求	
		OA3	我一直没有为我的未来职业做规划	
		OA4	我不知道哪些职业可以列入我的备选范围	
	自我认知	SA1	我不知道自己是否客观地了解了自我	刘利敏 ^[27] (2009)
		SA2	我不清楚自己在求职中所具有的优势和劣势	
		SA3	我不能确定自己想要从事哪种工作	
		SA4	我不清楚自己适合做哪种类型工作	
信息因素	信息主体	EI1	我觉得网上重复就业信息较多,带来的信息有效利用率不高	王畅 ^[28] (2010)
		EI2	我常常在查找就业信息时获得其他许多无关信息	
		EI3	我常常觉得垃圾信息、广告、大量无关信息掩盖了真正有用的就业信息	
		EI4	在进行就业信息查询时我经常怀疑信息的真实性	
	信息平台	IS1	我认为目前就业信息平台页面美观,很有吸引力	洪闯 ^[29] (2016)
		IS2	我认为目前就业信息平台在呈现方式上条理清晰,容易理解	王畅 ^[28] (2010)
		IS3	我认为目前就业信息平台的信息组织形式比较合理,有利于信息利用	
社会因素	就业环境	SE1	我认为目前大学生就业环境不理想,就业形势紧张	丁伟 ^[30] (2017)
		SE2	我认为我所学专业市场需求量小,人才供过于求	
		SE3	我担心找到的工作没有发展前景和机会	
	学校教育	CE1	学校就业指导中心向我提供了就业信息咨询服务,在我的求职中发挥了很大的作用	周晴 ^[31] (2019)
		CE2	学校向我提供了很多有用的就业招聘信息	
		CE3	学校设置的就业指导课程对我获取查找就业信息帮助很大	
		CE4	学校设置的专业课程能满足就业技能的需求	
自我效能感	SF1	我相信自己最终可以检索到所需的就业信息	曹刚 ^[22] (2010)	
	SF2	我有信心能选择一个适合我兴趣的职业或工作		
	SF3	我能够为我的职业或者工作目标制定下一个近期和长期计划		
	SF4	我能够确定我需要采取的行动步骤,以便成功获得期望的职业或工作		
就业信息焦虑	信息焦虑	IA1	我常常担心自己错过了最新的就业信息	洪闯 ^[29] (2016)
		IA2	面对鱼龙混杂的就业信息我常会感到无所适从	
		IA3	当我找不到想要的就业信息时,我会感到莫名的烦躁	
		IA4	我常会因为自己花了很多时间查找就业信息而很少获得真正有价值的信息而感到失落	
就业决策		ED1	我总是担心自己掌握的就业信息不全而不敢做决定	李娜 ^[32] (2009)
		ED2	我经常觉得自己很难做出重要决定	
		ED3	面对几种可能的选择我不知道如何抉择	

表2 信度检验结果

变量	项目数	Cronbach's α 系数
全量表	33	0.919
职业认知	4	0.904
自我认知	4	0.881
信息主体	4	0.891
信息平台	3	0.820
就业环境	3	0.763
学校教育	4	0.826
自我效能感	4	0.847
信息焦虑	4	0.868
就业决策	3	0.878

表3 KMO 和 Bartlett 检验

取样足够度的KMO度量		.862
Bartlett的球形检验	近似卡方	5168.288
	df	.528
	显著性	.000

在收敛效度上,从表4可知,9个变量对

应的 AVE 值全部均大于 0.5,且 CR 值全部均高于 0.7,意味着本次分析数据具有良好的收敛效度。在区分效度上,从表5可知,所有变量的 AVE 平方根均大于与其他潜在变量之间的相关系数,表明本量表具有良好的区分效度。

表4 测量量表的收敛效度

变量	CR	AVE
职业认知	0.905	0.706
自我认知	0.881	0.655
信息主体	0.892	0.674
信息平台	0.826	0.614
就业环境	0.757	0.509
学校教育	0.832	0.556
自我效能感	0.851	0.589
信息焦虑	0.873	0.636
就业决策	0.887	0.723

表5 变量 AVE 的平方根与变量间相关系数表

	职业认知	自我认知	信息主体	信息平台	就业环境	学校教育	自我效能感	信息焦虑	就业决策
职业认知	0.84								
自我认知	0.625	0.809							
信息主体	0.248	0.426	0.821						
信息平台	0.136	0.197	0.181	0.783					
就业环境	0.292	0.47	0.516	0.387	0.714				
学校教育	0.145	0.039	0.084	0.407	0.164	0.746			
自我效能感	-0.074	-0.04	0.185	0.276	0.157	0.504	0.768		
信息焦虑	0.345	0.469	0.56	0.155	0.496	0.292	0.225	0.798	
就业决策	0.4	0.527	0.461	0.098	0.501	0.142	0.076	0.758	0.85

3.3 结构模型及假设检验

本文在结构方程模型的评价指标选取上,借鉴前人的研究成果^[33,34],各模型标准及实测

值如表6~7所示,六个评价指标中有三个及三个以上符合标准,则该模型可被接受,分析结果表明模型拟合度较好。

表 6 模型拟合指数

指标	CMIN/DF	RESEA	TLI	CFI	IFI
标准	<2	<0.08	>0.9	>0.9	>0.9
实测值	1.956	0.065	0.897	0.910	0.911

表 7 模型验证与假设检验

路径	路径系数	P值	假设检验
职业认知->自我效能感	0.166	**	成立
自我认知->自我效能感	0.068	0.266	不成立
学校教育->自我效能感	0.546	***	成立
自我效能感->信息焦虑	-0.015	0.838	不成立
自我认知->信息焦虑	-0.155	***	成立
学校教育->信息焦虑	-0.298	***	成立
就业环境->信息焦虑	-0.264	**	成立
信息主体->信息焦虑	-0.218	***	成立
信息平台->信息焦虑	-0.232	***	成立
信息焦虑->就业决策	-0.107	***	成立

注：* 表示 P<0.1，** 表示 P<0.01，*** 表示 P<0.001。

结果显示（图 2），H2、H4、H5、H6、H7、H8、H9、H10 假设路径影响显著，即假设成立。结果表明，信息焦虑负向影响就业决策，职业认知正向影响自我效能感，自我认知负向影响信息

焦虑，就业环境负向影响信息焦虑，学校教育负向影响信息焦虑，学校教育正向影响自我效能感，信息主体负向影响信息焦虑，信息平台负向影响信息焦虑，信息焦虑负向影响就业决策。

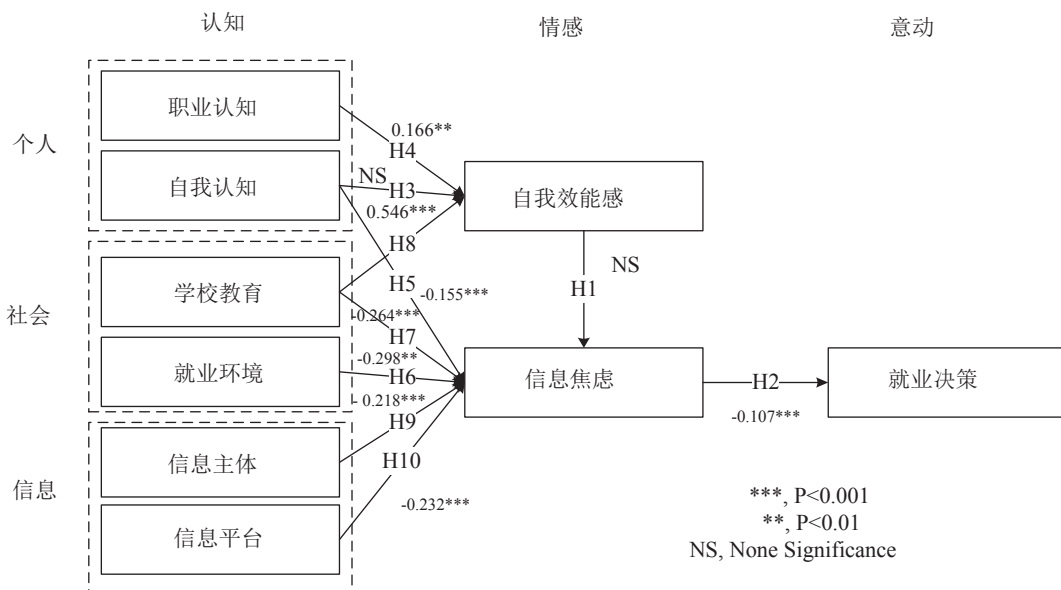


图 2 模型检验结果

3.4 结果分析与讨论

从模型整体验证结果而言,与自我效能感有关的两个假设即自我认知影响自我效能感、自我效能感影响信息焦虑均未成立。其中,由于自我效能感对信息焦虑的影响路径不显著,因此职业认知、自我认知、学校教育通过对自我效能感产生正向影响而对信息焦虑产生影响的路径实际上也无法成立。究其原因,一方面可能与所选取样本人群并非全部面临就业抉择问题,因此对于就业抉择问题不甚清晰,自信程度不高。另一方面,结合前文分析,自我效能感是指人们对自身能否利用所拥有的技能去完成某项工作行为的自信程度,对自我效能感的研究关注于某一特定的领域或问题,不同个体的自我效能感会随着领域和问题的不同而产生变化^[35]。而就本研究中的大学生群体而言,在面对就业问题时,由于其缺乏就业经验,普遍对自我的认知、对自身能力的认知较为混乱。因此就本研究中的就业信息搜寻甄别及利用这一应用情境而言,自我认知也未对自我效能感产生直接影响,自我效能感对就业信息焦虑并未产生直接影响。在本研究模型各部分路径系数与显著性结果中,个人、社会及信息层面的假设因素均对就业信息焦虑产生影响。

个人维度中,自我认知对信息焦虑产生负向影响假设成立。结果表明大学生对自我的认知是影响其利用就业信息的关键因素。对于就业信息问题,大学生个人的信息搜寻能力、信息组织能力等,助力其进行信息搜寻与甄别利用。对于就业岗位抉择问题,当大学生对自身的能力有明确认知时,则容易将自身与岗位进行匹配。因而对自我认知越明确,则其面对就

业问题时越不易产生焦虑情绪。

社会维度中,学校教育和社会环境对信息焦虑的负向影响假设成立。学校教育为大学生提供就业信息服务中,包括就业信息的直接提供与就业信息搜寻甄别技能培训等。通过学校教育,大学生可以制定就业信息搜寻策略、选择就业信息提供平台并对所获取信息自行甄别。通过学校教育,大学生在面临就业问题时的信息质量与信息搜寻问题大大降低,因此能够缓解其焦虑情绪。因此,提升大学生就业信息搜寻能力是学校在提供就业信息服务时应考虑的关键问题。社会维度的就业环境对信息焦虑产生负向影响路径显著,表明大学生在搜寻利用就业信息时会受到社会整体就业环境的影响,若大学生意向就业岗位人才供不应求,且就业前景向好,则大学生在做出就业决策时就面临较小的就业压力,使得其在搜寻就业信息时心理负担较小,不易产生焦虑紧张情绪。

信息维度中,信息主体与信息平台均对信息焦虑产生负向影响假设成立。结合大学生做出就业决策时的信息获取与利用的实际来看,当前就业信息获取渠道多样,求职就业信息网站、就业招聘公众号等为大学生提供了便利信息获取方式,但是纷繁的信息提供者使得大学生必须自行对信息进行甄别,则信息的质量成为影响利用信息的关键。此外,任何用户在使用信息平台时都将考虑到自身的使用体验,因此对就业信息网站而言,其界面设计、信息组织方式等均将影响大学生自身的情绪体验。而就业信息平台提供的就业信息服务如人工咨询服务等将为大学生提供更多支持,此类服务将海量就业信息分类筛选后便于大学生直接使用,

为其节约时间提升信息搜寻效率,从而缓解甚至避免其焦虑情绪的产生。

4 研究启示

就业决策过程中信息焦虑问题的解决需要政府、学校、就业信息平台及大学生的共同努力。政府需加大对信息污染犯罪的监管力度,肃清就业信息市场;学校可向学生直接提供可信渠道就业信息,降低学生甄别信息时间,此外,学校应向学生开展信息检索等课程培训,帮助学生提升信息检索能力。对学生心理问题的关注也应予以重视,帮助学生缓解其在面临就业决策时的焦虑情绪;对于就业信息平台而言,保证其所提供就业信息的质量是其需要关注的重点问题。另一方面,就业信息平台应关注大学生在使用就业信息平台时的需求,使其信息组织方式、页面设计及访问权限等能够基本满足大学生在使用该平台获取信息的需求。对于大学生自身而言,面对就业问题,需找准自身定位,将自己的能力与就业岗位相匹配。同时,为获取更多优质信息辅助决策,大学生应注重提升自身信息素养,提升信息检索及甄别能力,帮助就业决策的做出。

本研究的不足之处在于,样本容量较小,对大学生这一数量庞大的群体不能完全进行反映。此外,在模型构建上所考虑的影响因素存在一定的局限性。但本文研究结论对于政府对就业信息的管控、就业信息平台的信息组织及服务提供、学校对学生的教育培养及大学生就业决策过程中焦虑情绪的缓解有一定的参考价值。

参考文献

- [1] 人民网-教育频道.《2019年中国大学生就业报告》发布[EB/OL].[2019-10-1]. <http://www.gx211.com/news/20190617/n15607473813899.html>.
- [2] 汪慧,王有刚,肖鹏.基于信息不对称情况下大学生就业难问题的分析与研究[J].科技经济导刊,2018,26(14):160-171.
- [3] 范玉红.高校图书馆对大学生就业信息资源的配置与利用研究[J].图书情报工作,2010,54(15):90-92.
- [4] 周长强,白万英.运用跨界服务理念,促进高校图书馆资源的活化与转化——以大学生就业创业信息服务为例[J].图书馆工作与研究,2012(10):21-24.
- [5] 李晓静.求职信息渠道与大学生就业信心的实证分析[J].当代青年研究,2007(11):53-58.
- [6] Richard Saul Wurman. Information Anxiety[M]. New York: Doubleday, 1989.
- [7] Girard J, Allison M. Information Anxiety: Fact, Fable or Fallacy[J]. Electronic Journal of Knowledge Management, 2008, 6(2):111-124.
- [8] 李玉玲,曹锦丹.信息焦虑的概念界定[J].图书馆学研究,2011(3):2-4.
- [9] 荣毅虹,王彩霞.论面向信息焦虑的知识信息服务[J].情报理论与实践,2010,33(5):6-9.
- [10] 危佳艳,夏结,李国强.577例大学生碎片化信息焦虑量表编制[J].中国健康心理学杂志,2018,26(4):615-617.
- [11] 罗晓兰,韩景侗,樊卫国,等.互联网时代的健康信息与健康焦虑[J].情报资料工作,2019,40(2):76-86.
- [12] 曹锦丹,王畅,刘鑫,等.用户信息焦虑影响因素及其干预模式研究[J].情报科学,2010,28(10):1461-1463.
- [13] 李富峰.青少年互联网自我效能感、搜索策略和信息焦虑的关系[D].北京:首都师范大学,2009.
- [14] 邹男男.医学生信息焦虑及成就动机与信息搜寻行为之间的关系研究[D].长春:吉林大学,2014.
- [15] 龚花萍,吴灏驰,梅娇.大学生信息焦虑行为影响因素及应对策略[J].情报理论与实践,2020,

- 43(2):55-60.
- [16] Asif N D, Ameen K. Information Seeking Anxiety among Postgraduate Students of University[J]. Journal of Behavioural Sciences, 2016, 26: 142-154.
- [17] 曹锦丹, 王畅, 梅松丽, 等. 信息焦虑量表编制及其信效度检验 [J]. 图书情报工作, 2011, 55(2):29-32.
- [18] 洪闯. 移动学习中的信息焦虑问题研究 [D]. 长春: 吉林大学, 2016.
- [19] 韩蕾倩, 闫慧, 赵昆明, 等. 微信信息焦虑的量表开发与应用 [J]. 图书馆论坛, 2019, 39(9):82-92.
- [20] 原欣伟, 窦天苗, 李延, 等. 在线用户社区成员持续参与意愿的影响因素研究——基于“认知—情感—意动”理论视角 [J]. 现代情报, 2018, 38(5): 45-52.
- [21] 张鼎昆, 方俐洛, 凌文铨. 自我效能感的理论及研究现状 [J]. 心理学动态, 1999(1): 39-43.
- [22] 曹刚. 高校学生信息焦虑影响因素分析及模型构建 [D]. 长春: 吉林大学, 2011.
- [23] 梅松丽, 曹锦丹. 信息焦虑的心理机制探析 [J]. 医学与社会, 2010, 23(10): 93-94.
- [24] 张玉柱, 陈中永. 高校毕业生择业焦虑问卷的初步编制 [J]. 中国心理卫生杂志, 2006(8): 555-557.
- [25] 陈巧芬. 认知负荷理论及其发展 [J]. 现代教育技术, 2007(9): 16-19.
- [26] 李娜. 大学生职业决策困难问卷修编及其特点研究 [D]. 重庆: 西南大学, 2009.
- [27] 刘利敏. 大学生职业成熟度问卷修编及发展特点研究 [D]. 重庆: 西南大学, 2009.
- [28] 王畅. 信息焦虑量表的编制研究 [D]. 长春: 吉林大学, 2010.
- [29] 洪闯. 移动学习中的信息焦虑问题研究 [D]. 长春: 吉林大学, 2016.
- [30] 丁伟. 大学生自我概念与就业压力的关系研究 [D]. 南充: 西华师范大学, 2017.
- [31] 周晴. 大学生就业问题的社会工作干预研究 [D]. 南京: 南京大学, 2019.
- [32] 李娜. 大学生职业决策困难问卷修编及其特点研究 [D]. 重庆: 西南大学, 2009.
- [33] 吴明隆著. 结构方程模型 AMOS 的操作与应用 [M]. 重庆: 重庆大学出版社, 2010.
- [34] 温忠麟, 侯杰泰, 马什赫伯特. 结构方程模型检验: 拟合指数与卡方准则 [J]. 心理学报, 2004(2):186-194.
- [35] 宋宝香, 王怡. 组织创新气氛对信息系统创新使用的影响机制研究——基于人格特质和个体感知的视角 [J]. 暨南学报: 哲学社会科学版, 2014, 36(5):59-67.