

感知可雇佣性与求职行为：就业预期和朋辈求职进展的有调节的中介作用

杨尊尊¹ 祝琳烨² 杨雅恬^{3*}

1. 绍兴文理学院人文学院 浙江绍兴 312000

2. 绍兴文理学院商学院 浙江绍兴 312000

3. 三亚学院管理学院 海南三亚 572022

摘要：基于资源保存理论，本研究以2022届为调研对象，基于358份有效问卷，探究感知可雇佣性对求职行为的影响以及就业预期和朋辈求职进展的作用，运用层次分析法和Bootstrap法进行分析，结果表明：感知可雇佣性对求职行为有显著正向影响；就业预期在感知可雇佣性与求职行为之间起部分中介作用；朋辈求职进展显著正向调节感知可雇佣性与就业预期之间的关系，且有调节的中介作用显著。研究拓展了感知可雇佣性与求职行为的内在机制，为提升应届毕业生求职预期调整以应对复杂的外部形势提供了指导。

关键词：感知可雇佣性；求职行为；就业预期；朋辈求职进展

1. 引言

就业预期过高与客观评价失真是造成毕业生缓就业、慢就业现象持续的重要原因^[1]。感知可雇佣性着眼于个体感知其可雇佣性的结果水平，对个体求职心理具有重要导向作用^{[2][3]}，成为研究学生求职心理的热点。研究发现，感知可雇佣性对提高工作安全感具有正向影响^[4]，有助于提升大学生求职自我效能感、主观幸福感和积极求职行为^[5]；可以通过求职学习目标导向和预备求职行为来增强主动求职行为^[6]。

就业预期是个人对就业的态度倾向，包括个人对能否就业、就业的职业类型以及工作发展成就的自我希望与期待^[7]。在就业预期差的情况下，个体反而有更多更迫切的求职努力和求职行为^[8]。同时，朋辈求职进展也正向激励心理权利较高的毕业生的求职行为。

基于此，本研究以高校应届毕业生为研究对象，基于资源保存理论，引探究感知可雇佣性影响求职行为的内在机制，一是验证了就业预期的中介作用；二是揭示了感知可雇佣性可能会产生消极的就业预期；三是验证了朋辈求职进展的调节作用。

2. 理论基础与研究假设

2.1 感知可雇佣性与求职行为

感知可雇佣性是个体对其获得和维持（当前或者未来）雇佣可能性的感知^[3]，对求职行为有积极的影响^[4]。首先，感知可雇佣性包括自我对内部可雇佣性和外部可雇佣性两个维度的感知^[9]。内部可雇佣性包括对现有的工作能力和现有单位可雇佣性的主观评估，外部可雇佣性指对劳动力市场的可雇佣性的主观评估^[5]。内部可雇佣性则会影响个体对自身求职成功的意识导向，影响求职行为。根据压力认知激活理论，外部的求职压力冲击会让毕业生更加努力求职^[10]。其次，感知可雇佣性有助于积极心理资源的获取。根据资源保存理论，感知可雇佣性作为一种积极的心理资源可以提升求职自我效能感，增强个体对求职成功的意识，从而对求职行为产生正向影响^[4]。同时，感知可雇佣性也可以促进自我效能感与求职重塑形成良性循环，不断激励求职行为的产生。基于此，本研究假设：

H1：感知可雇佣性对求职行为有显著正向影响。

2.2 感知可雇佣性与就业预期

首先，感知可雇佣性强化个体对自身拥有的个体因素和环境因素进行评估，评估水平的高低会影响其对就业预期

的认知和判断。日益严峻的就业环境下，感知可雇佣性强，就业预期越悲观。在求职过程中碰壁时，个体求职自我效能感越弱，失望、麻木和逃避的心理越强，就业预期越差。其次，感知可雇佣性容易被消耗。感知可雇佣性越高，越容易掌握当前的就业环境。由于就业环境质量的不断下降，求职者的求职积极心理资源被不断消耗。资源保存理论指出，当资源面临危险，或投入没有达到预期回报时，个体就会感到压力并产生倦怠。面对就业压力和求职挫折等，积极心理资源会不断减弱，消极的心理暗示不断抑制个体参加就业指导、技能培训等求职重塑环节，求职自我效能收到负反馈后增强消极的就业预期。基于此，本研究假设：

H2：感知可雇佣性对就业预期有显著正向影响。

2.3 就业预期与求职行为

求职行为是指个体为了实现求职目标而付出的一系列行为实践的总和。消极的就业预期对求职行为的积极影响基于多方面的因素。首先，实际就业情况的影响。当就业预期和实际就业差值大于 50% 时，会抑制大学生的实际就业，减少求职行为^[9]。消极就业预期更接近实际情况，不会对求职行为产生抑制。其次，资源获取的需要。资源保存理论的“增值螺旋”效应表明，就业预期消极的毕业生，为了保护感知可雇佣性、目标期望等资源，在压力情景下会更积极地采取求职行为。最后，个人目标的实现。目标规划越清晰，对求职过程更为自信，求职活动频次越高。

结合以上分析，本研究假设：

假设 H3：就业预期对求职行为有显著正向影响；

假设 H4：就业预期在感知可雇佣性和求职行为之间起中介作用。

2.4 朋辈求职进展的调节作用

朋辈求职进展是指求职者对朋辈找工作顺利程度的评定，能够调节感知可雇佣性对就业预期的影响。首先，增加就业压力。同伴求职努力会影响大学生的心理权利。当朋辈求职进展情况较好时，为了弥补心理落差，个体会调整自身可雇佣性的感知来提高就业预期；当朋辈求职进展较差时，个体感知到的压力减小，从而削弱感知可雇佣性对就业预期的作用。其次，强化就业环境认识。信息共享越强，强社会关系越有利于提高感知可雇佣性。因此，作为强关系，朋辈求职进展可以影响个体对就业环境的认识。最后，增强内卷，积极的朋辈压力会促进感知可雇佣性对就业预期的改善，而

消极的朋辈压力，“内卷”竞争则会降低感知可雇佣性对就业预期的作用。基于此，本研究假设：

假设 H5：朋辈求职进展在感知可雇佣性与就业预期之间起正向调节作用。

2.5 有调节的中介作用

基于前文就业预期的中介作用和朋辈求职进展的调节作用分析，本研究认为朋辈求职进展可以调节“感知可雇佣性-就业预期-求职行为”的前一阶段，形成有调节的中介模型。即朋辈求职进展越好，感知可雇佣性通过就业预期影响求职行为的效果越强。

基于此，本文假设：

假设 H6：朋辈求职进展调节了就业预期的中介作用。

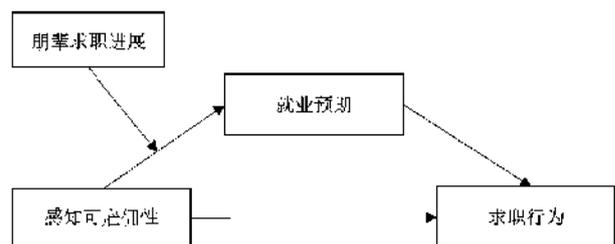


图 1 理论模型

3 对象与方法

3.1 研究对象

本研究采用问卷调查法，以绍兴文理学院、江苏海洋大学、上海理工大学、河南工业大学等众多高校的 2022 届毕业生为调研对象，借助于问卷星平台，通过微信、QQ 等方式推送给各高校毕业生，时间为 2022 年 4 月 16 日 -5 月 20 日，共获得问卷 387 份，根据填写时间少于 60 秒或填写数字相同等原则对问卷进行筛选，共获得有效问卷 358 份，占 92.51%。参与调查对象中，男生占 31.1%，平均年龄为 22.8 岁，本科生占比为 95.2%，研究生及以上占比为 2%，理科类专业占比 41.3%。

3.2 研究工具

(1) 感知可雇佣性，主要采用 Berntson 等 (2007) 编制的量表，包括“我的能力在劳动力市场很受欢迎” 5 个条目，该量表的 Cronbach's α 系数为 0.899。

(2) 就业预期，主要采用 Vansteenkiste 等 (2012) 编制的量表，包括“我对于未来找工作比较悲观”等 3 个题项，该量表的 Cronbach's α 系数为 0.918。

(3) 朋辈求职进展，主要采用 Wanberg 等 (2010) 编

制的求职进展量表来测量应届毕业生感知到的朋辈求职进展，并根据测量题目进行调整，包括“我感觉周围同学找工作的效率普遍很高”等3个题项，该量表的 Cronbach's α 系数为 0.887。

(4) 求职行为，采用 Blau (1994) 编制的求职强度问卷在中国的修订版，反映了求职的准备和求职频率，包括“搜寻网络或报纸期刊上的用人信息”等12题项，该量表的 Cronbach's α 系数为 0.924。

(5) 控制变量，参考已有研究，主要选择性别、年龄、教育水平、专业类型和家庭年收入作为控制变量。

4. 实证检验与结果

4.1 描述性统计及相关性分析

本研究中第一个因子变异在总变异量的比重为 27.78%，小于 40% 的临界值，说明不存在严重的共同方法偏差问题。主要变量的描述性统计和相关性分析见表 2。

表 1 均值、标准差、相关性区别效度

	1	2	3	4
1 感知可雇佣性	0.845			
2 就业预期	0.185**	0.928		
3 朋辈求职进展	0.357**	0.344**	0.903	

表 2 层次回归分析结果

	就业预期				求职行为		
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7
(常量)	3.761***	2.432**	0.919	0.787	2.842***	1.256***	0.975**
性别	0.025	0.055	0.037	0.125	-0.035	0.001	-0.006
年龄	0.005	0.005	0.006	0.006	0.001	0.002	0.001
教育水平	0.041	-0.009	-0.034	-0.002	0.036	-0.023	-0.022
专业类型	0.265	0.235	0.209	0.195	0.15	0.114	0.087
家庭年收入	-0.236**	-0.28**	-0.274**	-0.237**	-0.004	-0.057	-0.024
感知可雇佣性		0.441***	0.196	0.121		0.527***	0.476***
就业预期							0.116***
朋辈求职进展			0.684+	0.692***			
PE*PGSP				0.512***			
F	1.918+	4.176***	9.071***	10.978***	0.873	19.358***	21.455***
R2	0.027	0.067	0.154	0.201	0.012	0.249	0.3
Δ R2	0.027	0.04	0.087	0.047	0.012	0.236	0.052

注：PE 指感知可雇佣性，PGSP 指朋辈求职进展，下同。

4.2.2 中介效应检验

本研究利用 PROCESS4.0 中 4 模型，加入控制变量，利用 Bootstrap 法抽样 5000 次进行分析，结果见表 4，就业预

4 求职行为	0.487**	0.327**	0.310**	0.831
均值	3.405	3.856	3.572	3.089
标准差	0.691	1.504	0.695	0.740

注：**表示 $p < 0.01$ ，* 表示 $p < 0.05$ ，对角线上数字为平均萃取方差 (AVE) 的平方根，下同。

4.2 假设检验

4.2.1 基本回归分析

首先，本研究采用逐步法进行中介效应检验，结果见表 3。模型 3 显示，家庭年收入负向影响就业预期 ($\beta = -0.236$, $p < 0.05$)，可见家庭收入为毕业生求职提供资金保障，降低自身消极的心理预期，积极求职。模型 2 显示，感知可雇佣性显著正向影响就业预期，假设 H2 得证；模型 6 显示，感知可雇佣性显著正向影响求职行为，假设 H1 得证；模型 7 显示，就业预期显著正向影响求职行为，而感知可雇佣性对求职行为的影响依然显著，可见就业预期在感知可雇佣性与求职行为之间起部分中介作用，假设 H3、H4 得证。

同时，模型 3、4 显示，感知可雇佣性与朋辈求职进展的交互项对求职行为有显著正向影响，表明朋辈求职进展显著正向调节感知可雇佣性与求职行为的关系，假设 H5 得证。

期的中介效应为 0.051，置信区间为 [0.015, 0.094]，不包含零，表明感知可雇佣性可以通过就业预期的中介间接影响求职成功。

表 3 中介效应检验

	效应值	标准误	置信区间	
			上限	下限
直接效应	0.476	0.050	0.379	0.573
间接效应	0.051	0.021	0.015	0.094
总效应	0.527	0.050	0.428	0.626

4.2.3 有调节的中介效应检验

本研究运行 PROCESS4.0 中的 M7 模型，通过 Bootstrap 法抽样 5000 次。在朋辈求职进展高低不同水平下，检验就

业预期的中介效应，见表 4，朋辈求职进展水平高时，就业预期的中介效应值为 0.055，置信区间为 [0.017, 0.106]，不包含 0，显著；朋辈求职进展水平低时，就业预期的中介效应值为 -0.027，置信区间为 [-0.077, 0.005]，包含 0，不显著。同时，被调节的中介指数为 0.059，置信区间为 [0.026, 0.109]，不包含 0，显著，且高低水平的差异性为 0.082，置信区间为 [0.036, 0.152]，不包含 0，显著。由此表明，不同朋辈求职进展水平下就业预期的中介效应的差异性显著，即有调节的中介效应存在，假设 H6 得证。

表 4 有调节的中介效应及其指数

	置信区间 (95%)					
	效应值	标准误	上限	下限	差异性	显著性
朋辈求职进展 (-1 标准差)	-0.027	0.021	-0.077	0.005	0.082	显著
朋辈求职进展 (+1 标准差)	0.055	0.023	0.017	0.106		
	指数	标准误	上限	下限		
有调节的中介指数	0.059	0.022	0.026	0.109		

图 2 表明，感知可雇佣性对就业预期的影响在朋辈求职进展水平高时的斜率不仅明显高于朋辈求职进展低水平时，而且相反，进一步验证了假设。

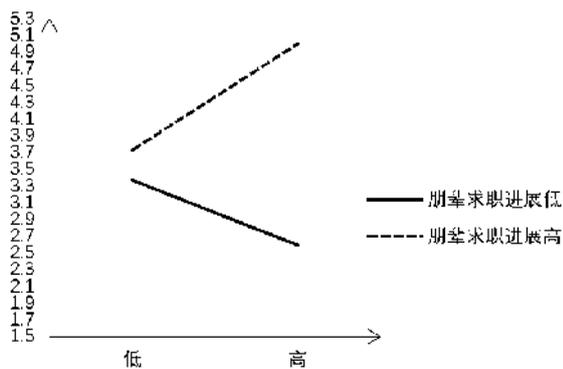


图 2 朋辈求职进展的调节效应

5. 结论与展望

5.1 研究结论及启示

5.1.1 研究结论

本研究通过实证检验发现：（1）感知可雇佣性对就业预期、求职行为均有显著正向影响，就业预期对求职行为有显著正向影响。（2）就业预期在感知可雇佣性与求职行为之间起部分中介作用。（3）朋辈求职进展显著正向调节感知可雇佣性与就业预期之间的关系。（4）不同朋辈求职进展水平下就业预期的中介效应的差异性显著，有调节的中介效应存在。

5.1.2 研究启示

（1）增强感知可雇佣性。毕业生不仅需要提升自身知识和能力，也要强化面试技巧，高校要提供更多的求职重塑课程。同时，要客观分析内部和外部环境，增强感知可雇佣性水平。（2）调整就业预期，实事求是，避免过度乐观或悲观，可以多参与招聘与实习活动，减少大环境或理想化就业认知带来的落差。（3）正确认识朋辈求职的影响，不要过度攀比或照搬朋辈经验。同时，要建立良好的人际关系，为自己的职业发展提供更多的信息和机会。

5.2 研究展望

一是感知可雇佣对消极就业预期的正向影响，未来可以探求什么条件可以弱化感知可雇佣性对消极就业预期的正向影响。二是求职行为是一个动态过程，未来可以通过长期跟踪研究，深入了解感知可雇佣性对求职行为影响的演变过程。

参考文献：

[1] 陈树根. 高校毕业生“慢就业”现象成因探析与对策[J]. 高校辅导员学刊, 2017,9(01):91-93.
 [2] Berntson E, Marklund S. The relationship between perceived employability and subsequent health[J]. Work & Stress, 2007,21(3):279-292.
 [3] 胡三嫚, 申传刚. 大学应届毕业生感知可雇佣性对

积极求职行为与主观幸福感的影响：一个有调节的中介模型[J]. 中国临床心理学杂志 .2020 (28) :126-131.

[4] 胡三嫚, 钟华. 工作不安全感、自我感知可雇佣性与工作幸福感的关系[J]. 中国临床心理学杂志 ,2015, 23 (2) : 321-325.

[5] Kirves K , Kinnunen U , Cuyper N D et al. Trajectories of Perceived Employability and Their Associations With Well-Being at Work[J].Journal of Personnel Psychology, 2014, 13(1):46-57.

[6] Nimmi M P ,Moothery L J .Proposing a systematic framework for channelized job search: The role of goal orientation[J].Industry and Higher Education,2023,37(5):653-662.

[7] 曾向昌. 大学生就业期望与实际就业的关联性分析研究[J]. 高教探索 ,2007(02):110-112.

[8] 谢义忠, 卢海陵. 就业能力、求职行为对应届大学毕业生求职结果影响的追踪研究[J]. 管理评论 ,2016,28(01):109-120.

[9] Rothwell, A., Arnold, J. Self-perceived employability: Development and validation of a scale. Personnel Review, 2007, 36(1), 23 - 41.

[10] Eriksen U H R . Cognitive activation theory of stress (CATS)[J].Neuroscience & Biobehavioral Reviews, 2010, 34(6):877-881.

作者简介：

杨尊尊（1991-），女，汉族，河南平顶山人，绍兴文理学院助教，硕士，研究方向：大学生思想政治教育、企业数字化转型；

祝琳烨（2003-），女，汉族，浙江杭州人，绍兴文理学院学生，研究方向：大学生求职行为、数字化转型；

通讯作者，杨雅恬（1989-），女，汉族，甘肃陇南成县人，三亚学院讲师，硕士，马来西亚世纪大学博士在读，海南省职业导师，全球职业规划师（GCDF），SYB培训师，研究方向：大学生职业生涯规划、创新创业教育。