

# 感知可雇佣性与求职成功： 未来关注和前瞻性人格的中介调节作用

杨尊尊<sup>1</sup> 孙炎炎<sup>1</sup> 杨雅恬<sup>2</sup> 李春浩<sup>1</sup>

1. 绍兴文理学院 浙江绍兴 312000

2. 三亚学院 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应届毕业生求职成功的影响以及未来关注和前瞻性人格的作用，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成功均有显著正向影响；未来关注在感知可雇佣性与求职成功之间起部分中介作用；专业类型和家庭年收入均可以调节感知可雇佣性与求职成功的关系。同时，在专业类型和家庭年收入的调节作用下，未来关注的中介效应存在依然显著。

**关键词：**感知可雇佣性；求职成功；未来关注；前瞻性人格

## 引言

大学毕业是所有大学生完成学业后面临的第一个分水岭，考研、留学、创业等都是应届毕业生的热门选择。但更多的大学生倾向于求职、面试，以寻找一份适合自己的职位。随着毕业生人数逐年递增、世界经济持续低迷等影响，市场职位趋于饱和，毕业生求职困难。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<sup>[1]</sup>，是一种积极的个人资源，被视为是一种多维特质、一种由特定能力和元能力产生的个人资源<sup>[2]</sup>，可以提升大学生求职自我效能感、积极求职行为和主观幸福感<sup>[3]</sup>。但学者们对大学生群体开展的调研较少，忽略其影响求职成功的效果和路径。同时，感知可雇佣

性对求职成功的影响可能存在性别、专业、家庭收入等多种因素的差异，还较少受到学者关注。

基于此，本文以应届毕业生为研究对象，分析感知可雇佣性对求职成功的影响效果及其内在机制，可能的贡献是：拓宽了感知可雇佣性影响结果，揭示了感知可雇佣性影响求职成功的内在机制，验证了未来关注和前瞻性人格的中介调节作用，以及感知可雇佣性对求职成功影响在专业类型和家庭年收入等方面的差异。

## 一、理论基础与研究假设

### （一）感知可雇佣性与求职成功

感知可雇佣性是指具有获得初始工作、维持工作以及在需要的情况下获得新工作的能力<sup>[3]</sup>。一是有利于个人能力的展示，求职成功的关键点在于求职者自身的理解力、专业技能和自我效能。高感知可雇佣性的个体会积极地展示自己的知识、技能能力和潜力等特质，以满足用人单位的多样化需求。二是有利于应对挫折，求职者受到求职压力的影响会迫切地寻找工作。高感知个体面对挫折和压力，会调节情绪减少心理刺激的影响，从而确定新的职业目标和途径，找到适合自己的岗位。三是有利于增强求职成功的信心，感知可雇佣性能够发挥增值螺旋效应，提升求职自我效能感，增强自身对求职信息获取、求职准备和职位获得等相关活动的信心，促进积极求职行为<sup>[3]</sup>。基于此，本文假设：

假设H1：感知可雇佣性对求职成功有显著正向影响。

**基金项目：**绍兴市2023年哲社科年度重点课题（145287）。

### 作者简介：

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

孙炎炎（2003-），女，汉族，湖北荆州人，绍兴文理学院学生，研究方向：大学生求职行为、数字化转型。

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。

## （二）感知可雇佣性与未来关注

未来关注是指个体对未来的预测和关注程度，是个体行为的动机和驱动力。感知可雇佣性有助于提升毕业生的未来关注，具体而言，一是具有敏锐的洞察力，高感知可雇佣性个体对未来的就业市场变化和就业岗位需求调整具有敏锐的洞察力，能够以市场行情为导向调整自身的职业规划与社会发展相符<sup>[4]</sup>。二是具有较强的信心，高感知可雇佣性也能够增强毕业生对未来关注的信心，以更加积极的态度去追求自己的职业目标。高感知可雇佣性的个体，通过自信和稳定的态度表现出更高的就业能力，其积极主动的态度会带来更多的资源与机会。三是能够激发个体的主动性，刺激个体对未来资源的需求，促进其实施主动行为。高度关注未来的个体在规划当前的行动时总是考虑未来，在设计和实施计划时，他们设想环境可持续性的重要性。基于此，本文假设：

假设H2：感知可雇佣性对未来关注有显著正向影响。

## （三）未来关注与求职成功

未来关注影响大学生的人生历程，在个体的职业发展中起着至关重要的作用。未来关注对求职成功有积极的影响，一是有利于求职目标的确定，在求职成功的愿望驱动下，个体以就业目标为方向，并对未来目标制定更多的细分目标，为之付出努力进而实现。二是有利于求职机会的把握。未来关注高的个体，自我认知比较清晰，对职业发展有着清晰的目标，善于把握未来的职业发展趋势和市场需求变化。因此对未来关注度高的人在规划当下的行动时往往会考虑未来，相反未来关注度低的人倾向于对具有未来结果的项目上花费更少的时间<sup>[5]</sup>。基于此，本文假设：

假设H3：未来关注对求职成功有显著正向影响；

假设H4：未来关注在感知可雇佣性与求职成功之间起中介作用。

## （四）前瞻性人格的调节作用

前瞻性人格是指一种相对稳定的个体特质或行为倾向，不受外界情境因素的约束<sup>[6]</sup>。具体而言，一是主动性强，前瞻性行为会引导个体将传统思维转化为创造性的尝试。高水平的前瞻性人格个体会采取积极的行为方式，主动出击以把握关键机会。而低水平的前瞻性人格更依赖于他人，选择被动接受当前环境状况。二是适应性较强，高水平的前瞻性人格个体在追求自己的职业抱负中，会表现出强烈的意愿，可以迅速调整自身状态适

应工作环境的变化。三是具有良好的素养。高水平前瞻性的个体不仅拥有良好的专业知识、技能，工作卷入度高，还具有为人可靠、善于沟通、有主见等良好的素质，有助于信息、机会和资源等的获取，从而获得良好的求职结果。基于此，本文假设：

假设H5：前瞻性人格在感知可雇佣性与求职成功之间起正向调节作用。

## （五）专业类型的调节作用

大学生缺乏就业课程的指导体系，就业心理调适能力不足，不同专业的就业情况也不同。在求职过程中，文科生和理科生的感知可雇佣性存在差异，导致求职成功率不同，原因在于：首先，文科偏离社会需求。理工科学生的教育目标是专业技术人才，显性课程更多，专业性明显；文科学生的培养定位是综合多能型人才，隐性课程的学习多，专业面广泛<sup>[7]</sup>。其次，评价维度不同。就业市场对理工科学生的技能要求明显，评价维度单一且具体，可以通过证书或专项测试证明其专业能力。文科学生的知识技能是难以量化的，需要多维度考核分析。因此，导致理科生更容易就业。金融、管理等部分文科专业具有强烈的就业导向性，与实际工作需求接近，更容易使大学生感到自己的可雇佣性，并在求职过程中发挥自身优势。基于此，本文假设：

假设H6：专业类型在感知可雇佣性与求职成功之间起正向调节作用。

## （六）家庭年收入的调节作用

家庭年收入代表了家庭阶层，对大学生的学业表现、能力、求职成功起到关键的作用。首先，社会资源多。高家庭年收入的大学生社会网络资源丰富，在劳动力市场具备较强竞争优势。低收入家庭成员多处于社会阶层的底端，社会资源匮乏，易被就业资源的不平衡摧毁斗志<sup>[8]</sup>。其次，拥有较多的选择权。高收入家庭的学生可以制定符合自身条件的求职策略，选择适合自己、风险较高、收入较高、发展前景更好的职业岗位。低收入家庭对子女教育的投资较少，其子女工作多为没有风险、工作有保障但收入较低的不被社会重视的职业。最后，高收入家庭给予个体的自信 and 良好心态，帮助大学生在求职过程中占有优势地位，使其在面试中可以展展现自身优势及特点。基于此，本文假设：

假设H7：家庭年收入在感知可雇佣性与求职成功之间起正向调节作用。

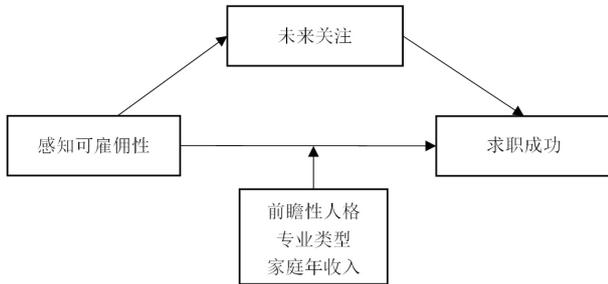


图1 理论模型

### 三、对象与方法

#### (一) 研究对象

本研究以江苏海洋大学、上海理工大学等众多高校的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%。

#### (二) 研究工具

1.感知可雇佣性，主要采用Bemton等编制的量表<sup>[9]</sup>，包括5个条目，研究中该量表的Cronbach's  $\alpha$  系数为0.899。

2.未来关注，主要采用Shipp等（2009）开发的量表<sup>[10]</sup>，包括5个条目，研究中该量表的Cronbach's  $\alpha$  系数0.937。

3.前瞻性人格，主要采用Seibert等（1999）编制的缩减版量表<sup>[11]</sup>，信效度较高。本研究中该量表的Cronbach's  $\alpha$  系数0.886。

4.求职成功，求职成功的测量可以从就业机会（面试次数、岗位提供、就业状况）、人-岗匹配和人-组织匹配三个方面测量，也可从获得第一份录用通知花费的时间、获得的录用通知数量、每月税前工资三个方面测量<sup>[12]</sup>。基于此，本研究从求职花费时间精力、财务成本，获得工作机会的数量、质量以及速度，以及综合情况等6个题项来测量求职成功。研究中该量表的Cronbach's  $\alpha$  系数为0.925。

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。

### 四、实证检验与结果

#### (一) 描述性统计及相关性分析

本研究通过Haman单因素方法检验发现，第一个因子变异在总变异量小于40%的临界值，说明不存在严重的共同方法偏差问题。本研究中主要变量的描述性统计和相关性分析见表1。

表1 主要变量均值、标准差、相关性及区别效度

	1	2	3	4
1 感知可雇佣性	0.845			
2 未来关注	0.459**	0.863		
3 前瞻性人格	0.530**	0.493**	0.802	
4 求职成功	0.690**	0.401**	0.469**	0.854
均值	3.405	3.779	5.134	3.512
标准差	0.691	0.603	0.940	0.694

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。

#### (二) 假设检验

##### 1. 基本回归分析

本研究采用逐步法进行中介效应检验，结果见表2。模型3显示，家庭年收入正向影响求职成功，可见家庭收入是应届生求职的经费保障和心理支持，有助于提高求职成功率。模型2显示，感知可雇佣性显著正向影响未来关注，假设H2得证；模型4显示，感知可雇佣性显著正向影响求职成功，假设H1得证；模型5显示，未来关注显著正向影响求职成功，感知可雇佣性对求职成功的影响依然显著，可见未来关注在感知可雇佣性与求职成功之间起部分中介作用，假设H3、H4得证。

同时，感知可雇佣性与前瞻性人格的交互项对求职成功影响不显著，而与专业类型的交互项对求职成功有显著正向影响，与家庭年收入的交互项对求职成功有显著负向影响。由此可见，专业类型显著正向调节感知可雇佣性与求职成功的关系，而家庭年收入显著负向调节感知可雇佣性与求职成功的关系，假设H6、H7得证。

表2 层次回归分析结果

变量	未来关注		求职成功						
	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5	模型6	模型7	模型8	模型9
(常量)	3.736***	2.495***	3.263***	1.206***	0.868**	0.768*	0.768*	1.671**	0.894**
性别	0.023	0.051	-0.101	-0.054	-0.061	-0.062	-0.061	-0.059	-0.067
年龄	0.004	0.004	-0.002	-0.001	-0.002	-0.002	-0.002	-0.002	-0.002
教育水平	-0.031	-0.078	0.062	-0.015	-0.004	-0.008	-0.008	-0.009	0.017

变量	未来关注		求职成功						
	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5	模型6	模型7	模型8	模型9
专业类型	-0.047	-0.075	0.076	0.03	0.04	0.026	0.026	0.038	0.032
家庭年收入	0.024	-0.017	0.11**	0.042	0.044	0.043	0.044	0.049	0.052+
感知可雇佣性		0.413***		0.683***	0.627***	0.586***	0.585***	0.399**	0.614***
未来关注					0.136**	0.093+	0.093+	0.128*	0.134**
前瞻性人格						0.083*	0.082*		
PE × PP							0.01		
PE × SUB								0.163*	
PE × INC									-0.09*
F	0.654	17.160***	2.275*	54.423***	48.557***	43.721***	38.769***	43.445***	43.55***
R2	0.009	0.227	0.031	0.482	0.493	0.500	0.501	0.499	0.500
Δ R2	0.009	0.218	0.031	0.451	0.011	0.008	0.000	0.006	0.007

注：\*\*\*表示 $p < 0.001$ ，\*\*表示 $p < 0.01$ ，\*表示 $p < 0.05$ ，PE指感知可雇佣性，PP指前瞻性人格，SUB指专业类型，INC指家庭年收入，下同。

### 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3，未来关注的中介效应为0.056，置信区间为[0.005, 0.107]。由此表明，感知可雇佣性可以通过未来关注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 (95%)	
			上限	下限
直接效应	0.627	0.044	0.541	0.714
间接效应	0.056	0.026	0.005	0.107
总效应	0.683	0.039	0.606	0.760

### 3. 有调节的中介效应检验

为了验证有调节的中介效应是否存在，加入控制变量，本研究运行PROCESS4.0中的M5模型，通过Bootstrap法抽样5000次。结果见表4，不同条件下，感知可雇佣性对求职成功的影响存在差异。以专业类型为调节变量时，文科专业毕业生（系数为0.561）和理科专业毕业生（系数为0.724）感知可雇佣性对求职成功的影响均显著，且有较大差异。同时，在专业类型的调节作用下，未来关注的中介效应显著。同理，以家庭年收入为调节变量时，家庭年收入高时（系数为0.535）和家庭年收入低时（系数为0.692），感知可雇佣性对求职成功的影响均显著，且有较大差异。同时，在家庭年收入的调节作用下，未来关注的中介效应显著。由此可见，专业类型和家庭收入有调节的中介作用显著。

表4 条件过程模型回归结果

	调节变量	效应值	标准误	置信区间 (95%)	
				上限	下限
直接效应	文科	0.561	0.054	0.455	0.667
	理科	0.724	0.064	0.599	0.849
间接效应		0.051	0.024	0.002	0.099
直接效应	家庭低收入 (-1标准差)	0.692	0.053	0.588	0.796
	家庭高收入 (+1标准差)	0.535	0.061	0.415	0.654
间接效应		0.055	0.026	0.005	0.106

图2表明感知可雇佣性对求职成功的影响在理科专业时的斜率明显高于文科专业时，即当为理科专业时，图3表明感知可雇佣性对求职成功的影响在家庭年收入高时的斜率明显低于家庭年收入低时，进一步验证了假设。

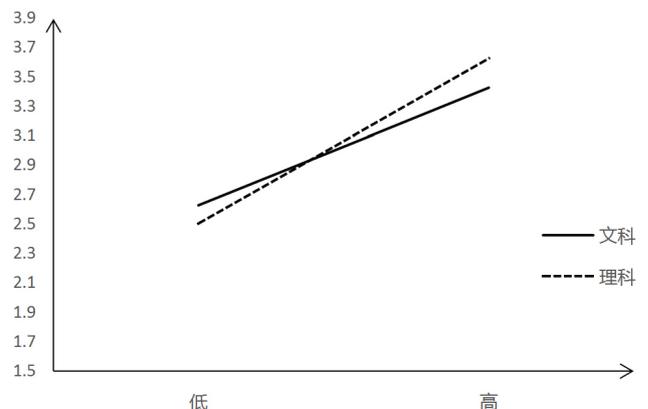


图2 专业类型的调节效应

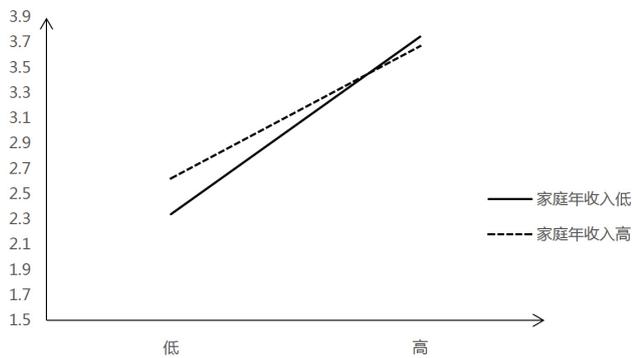


图3 家庭年收入的调节效应

## 五、结论与展望

### (一) 研究结论及启示

#### 1. 研究结论

本文通过研究发现：(1) 感知可雇佣性对未来关注、求职成功均有显著正向影响，未来关注对求职成功有显著正向影响。(2) 未来关注在感知可雇佣性与求职成功之间起部分中介作用。(3) 专业类型（家庭年收入）显著正向（显著负向）调节感知可雇佣性与求职成功之间的关系。(4) 在专业类型的调节作用下，未来关注的中介效应存在，为0.051。(6) 在家庭年收入的调节作用下，未来关注的中介效应存在，为0.055。

#### 2. 研究启示

(1) 增强感知可雇佣性。大学生可以通过学习和实践来提高自己的专业知识和技能，建立良好的社交网络获取更多的求职信息和机会。(2) 提高未来关注。未来工作环境的快速变化要求求职者具有较高的信息洞察力，大学生需要对自己的能力和兴趣有清晰的了解，在不断变化的工作环境中保持良好的竞争力。(3) 积极塑造前瞻性行为。大学生需要积极获取新知识、新信息，提高对外部环境的敏感度，提升信息获取和分析能力。(4) 加大对文科学生的就业辅导，帮助文科生基于自身条件和外部环境设计针对性的职业规划；提升文科生求职技能，增强对文科生语言表达、沟通、管理等能力的培养。(5) 正确认知家庭收入的作用。家庭收入较低的大学生可以通过后天的努力、学习，不断积累相关经验来提高自己的可雇佣性和求职成功的概率。

### (二) 研究展望

(1) 在什么条件下，前瞻性人格的调节作用可能存在，值得进一步探讨。(2) 为了避免主观性测评影响，未来还可以通过起薪、获得录用通知的数量、等客观性指标对求职成功进行衡量。

## 参考文献

[1]唐春勇,倪珮玲,赵宜莹.发展型人力资源管理对员工可雇佣性的影响及其作用机理[J].改革,2020(6):148-158.

[2]Consiglio C, Menatta P, Borgogni L, et al. How Youth May Find Jobs: The Role of Positivity, Perceived Employability, and Support from Employment Agencies[J].Sustainability,2021,13(16):9468.

[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(1):126-131.

[4]朱奕潼,余树英,魏宿玢.数字素养与大学生就业能力的关系:未来时间洞察力与生涯规划的链式中介作用[J].中国健康心理学杂志,2023,31(9):1413-1418.

[5]Thu N N Q, Kadirov D, Fam K S, et al. Firms' Sustainability Marketing Commitment: The Roles of Chief Marketing Officers' Future Focus and Prosocial Motivation[J].Journal of Macromarketing,2023,43(3):306-321.

[6]胡瑞,王伊凡,张军伟.创业教育组织方式对大学生创业意向的作用机理——一个有中介的调节效应[J].教育发展研究,2018,38(11):73-79.

[7]王凤基.文科类专业工学结合人才培养模式的困难与对策[J].高教论坛,2010(5):99-101.

[8]肖璐,范明.社会资本的城乡差异及其对大学生择业的影响[J].教育与经济,2015(2):38-43.

[9]Berntson E, Marklund S. The relationship between perceived employability and subsequent health[J].Work & Stress,2007,21(3):279-292.

[10]Shipp A J, Edwards J R, Lambert L S. Conceptualization and measurement of temporal focus: The subjective experience of the past, present, and future[J].Organizational Behavior & Human Decision Processes,2009,110(1):1-22.

[11]Seibert S E, Crant J M, Krainer M I. Proactive personality and career success.[J].Journal of Applied Psychology,1999,84(3):416-427.

[12]Pan J, Guan Y, Wu J, et al. The interplay of proactive personality and internship quality in Chinese university graduates' job search success: The role of career adaptability[J].Journal of vocational behavior,2018,109(12):14-26.