

心理资本对大学生求职努力的影响

——一个条件过程模型

杨雅恬^{1,2}, 杨尊尊^{3*}, 李春浩⁴

1. 三亚学院, 管理学院

2. 马来西亚世纪大学

3. 绍兴文理学院, 人文学院

4. 绍兴文理学院, 商学院

DOI:10.12238/er.v7i4.5040

摘要: 基于资源保存理论, 研究以2021届毕业生为调研对象, 基于275份有效问卷, 探究心理资本对求职努力的影响以及感知可雇佣性与就业不安全感的相互作用, 运用层次分析法和Bootstrap法进行分析, 结果表明: 心理资本对求职努力均有显著正向影响; 感知可雇佣性在心理资本与求职努力之间起部分中介作用; 性别显著负向调节心理资本与感知可雇佣性之间的关系, 且性别有调节的中介作用显著; 就业不安全感的调节作用不显著, 但对求职努力有显著正向影响。研究拓展了感知可雇佣性的前因变量, 以及心理资本影响求职努力的内在机制, 为应届毕业生求职努力的优化提供了指导。

关键词: 感知可雇佣性; 求职努力; 心理资本; 就业不安全感; 性别

中图分类号: B84 **文献标识码:** A

The Effect of Psychological Capital on College Students' Job Searching Efforts: A Conditional Process Model

Yatian Yang^{1,2} Zunzun Yang^{3*} Chunhao Li⁴

1. School of Management, University of Sanya

2. SEGi University

3. College of Humanities, Shaoxing University

4. College of Business, Shaoxing University

Abstract: Based on the theory of resource conservation, this study takes 2021 recent graduates as the research object. Based on 275 valid questionnaires, it explores the impact of psychological capital on job search effort and the role of perceived employability and employment insecurity. Using Analytic Hierarchy Process and Bootstrap method for analysis, the results show that psychological capital has a significant positive impact on job search effort; Perceived employability plays a partial mediating role between psychological capital and job search effort; Gender significantly negatively moderates the relationship between psychological capital and perceived employability, and the mediated moderating effect of is significant. The moderating effect of job insecurity is not significant, but it has a significant positive impact on job search effort. The research expands the antecedent variables of perceived employability and the internal mechanism of psychological capital affecting job search effort, providing guidance for optimizing job search effort of recent graduates.

Keywords: Perceived employability; Job searching effort; Psychological capital; Employment insecurity; Gender

引言

由于全球疫情冲击、经济形式严峻等诸多, 导致行业创造、吸收就业的能力下降, 岗位供给减少, 同时高校毕业生

数量在2022年达到1079万人, 同比增长167万人, 规模和增量均达到历史新高, 岗位需求增强。面临供求失衡的状况, 高校毕业生就业竞争更为激烈, 导致内卷严重。如何应对这

一困境，成为社会各界关注的重点。其中，从个体角度，帮助求职者塑造积极的心理资源成为学者关注的重点内容之一，积极的心理资源有助于提振毕业生信心，减弱消极情绪，积极应对挑战，是青年继续寻求工作的更有益性资源^[1]。

求职成功的实现依赖于毕业生求职过程中的积极程度，即求职努力状况。求职努力一种积极求职行为，体现个体求职中投入的时间、精力和毅力。已有学者认为求职努力会受到诸多因素的影响，包括求职准备、感知求职进展、求职自我效能感、自我调节干预、求职反馈质量、积极或消极情感、元认知策略、求职态度、目标合理性、求职控制力、心理权利和朋辈求职进展、感知可雇佣性^[2]等。

由此可见，学者们已经关注到心理资源对求职努力的积极影响，但在大学生应届毕业生感知可雇佣性等心理资源的考察还十分有限，对与求职努力关系的分析并不多见，且对感知可雇佣性的形成因素还有一定的探索空间，就业不安全感在求职努力中起什么作用还有待探讨。基于此，本研究主要探讨心理资本对求职努力的影响及其内在机制，将心理资本、就业不安全感、性别纳入研究框架。可能的贡献是：一是验证了感知可雇佣性形成的因素即心理资本，以及性别差异的限制；二是证实了心理资本对求职努力的积极影响及其内在机制；三是发现了就业不安全感的可能的积极作用，有利于弥补现有研究的不足，并有利于指导毕业生积极就业。

一、理论基础与研究假设

（一）心理资本与求职努力

求职努力是指个体为求职所投入的精力、时间和精力和耐心^[3]。求职努力越高，大学毕业生将采取更多的求职行为或活动，以获得相应的邀约或录取通知。求职努力受到诸多因素的影响，其中心理资本是重要的自我特质的认知。心理资本包含自信、韧性和责任等特性^[4]，越高则越有利于求职努力。首先，心理资本有利于压力和挫折的应对。面对求职供需不平衡，以及求职活动中出现的竞争、筛选，求职失败（笔试、面试等成绩不好，未获得 offer 等），求职者容易产生压力、焦虑等情绪，心理资本高的求职中，表现出较强的乐观、韧性，积极的评估求职环境，易适应劳动市场变化^[5]，越容易坚持、快速恢复求职状态，采取迂回策略，以应对求职压力、困难和障碍。其次，心理资本高，自信水平则强，自我效能感也强，表现出付出努力，挑战自我，有较强的求职意向和积极的求职行为，产生重塑求职环境条件的自发性、主动性行为，容易获得良好的绩效，如找到工作、求职满意、就业单位满意。最后，心理资本越高，倾向于设定目标，勇于承担责任，积极努力，以获得一定的求职目标和求职绩效目标，即成就目标定向高。因此，为了达到既定目标，求职者将会付出更多的时间、精力和耐心。已有研究表明，心理资本有利于个人求职活动、求职频率的展开和获得良好的求职结果

（面试次数、录用、就业机会等），涉及到求职的积极性和效率以及就业结果和满意度^[6]，基于此，本研究提出以下假设：

假设 H1：心理资本对求职努力有显著正向影响。

（二）心理资本与感知可雇佣性

感知可雇佣性是指个体获得、维持以及重新获取（当前或未来）就业可能性的感知^[7]，主要来源于：一是个人的知识、技能、态度、社交网络等自身资本；二是运用自身资本的方式；三是向组织展示个人资本的能力；四是个人所处的劳动力市场等环境^[8]。由此可见，感知可雇佣性是个体能否获取工作的主观判断，易受到心理状态的影响，而心理资本是自身资本的体现，属于感知可雇佣性的前因。心理资本属于积极心理状态，包括自信、韧性和责任等。心理资本越高，表现出较高的自我效能感，内心驱动力更强，即使面对复杂多变的就业环境，也有信心在求职活动中重塑环境，主动性更强，探索更多的职业选择，努力程度更高。同时，心理资本高，则更加乐观韧性，降低就业焦虑，提高自我管控能力，化消极为积极，对自身塑造环境的可能性评价较高，面对困难和挫折更有韧性，根据外部环境调整自我，提升自身能力，从而保持较高的感知可雇佣性。此外，高水平心理资本的大学生，更易坚持和努力，越有可能获得更多就业技能，从而提升感知可雇佣性^[9]。基于此，本研究提出以下假设：

假设 H2：心理资本对感知可雇佣性有显著正向影响。

（三）感知可雇佣性与求职努力

资源保存理论中“增值螺旋”效应指出，最初的资源获得有益于资源的进一步获取^[10]。感知可雇佣性作为个体心理资源，将会影响其他资源获得，主动获取和保持有价值的资源，如积极求职的心理如努力、上进、耐心。首先，感知可雇佣性高，面对求职活动中的不确定性和拒绝，能够不断地重塑心理状态，提高抗挫感，避免陷入消极情绪，产生更多的积极性求职行为，更好地采取主动性策略（如参与技能培训、搜集求职信息等），克服求职障碍，最终获取工作。其次，作为积极性心理资源，感知可雇佣性有利于对外部环境的掌控，因此，具有较高的职业规划能力和执行能力，职业选择更为适合，决策效率更高、更全面，有助于合理的规划求职目标和计划，并根据目标执行求职行为，如投简历、搜职位信息等，通过努力求职达到既定目标。已有研究表明，感知可雇佣性有利于增加求职强度，做更多的求职准备和增强主动型求职行为，促进失业者采用专注策略实施再求职行为^[11]，并对积极求职行为产生正向影响。

假设 H3：感知可雇佣性对求职努力有显著正向影响；

假设 H4：感知可雇佣性在心理资本和求职努力之间起中介作用。

（四）就业不安全感的调节作用

就业不安全感是指个体对在劳动力市场上初次获得、维持和重新获取就业的担忧和无力感知，表明个体对威胁性情景缺乏控制感^[12]。就业不安全感是压力源之一，对于求职过程和结果应对的无力感会导致心理担忧、焦虑等消极情绪产生。面对岗位减少、应聘渠道转变等，大学生求职中产生的不安全感更为凸显，产生就业焦虑和就业预期悲观。根据资源保存理论，个体具有保存、保护和获取认为有价值资源的倾向，如果资源存在潜在或实际的损失威胁，个体会利用现有资源来获取新资源以便减少资源损失。因此，为了应对求职的不确定性和不可控性，获得满足感和荣誉感，大学生花费更多的资金、精力和时间等。已有研究表明，面对可能获取不到工作的状况，求职者反而会更加努力，以弥补就业能力较低的不足^[13]。同时，安全感的缺失，会导致求职者更加注重外部资源的获取，以获得外部的奖励和社会赞许。因此，通过努力求职以便获得满意的工作是得到他人认可的重要呈现，如父母或同学。基于以上分析，本研究认为，就业不安全感强，会促进毕业求职努力，并增强感知可雇佣性对求职努力的积极作用。

因此，本研究假设：

假设 H5：就业不安全感在感知可雇佣性与求职努力之间起正向调节作用。

（五）性别的调节作用

高校毕业生在求职中是否存在性别差异，成为社会各界关注的重点。调查显示，相对男生，女性求职时间更长，而学历越高薪资差异越明显。在劳动力市场上，一直存在较高的性别歧视和性别差异。男生在求职结果、起薪、工作满意度等方面均优于女性。相对于男性而言，女性就业门槛更高，而收入更低，而男性更容易找到满意的工作^[14]。同时，性别

歧视还体现在职业性别隔离，男女在职业期望、职业选择和职业发展方面存在较大差异，一般女性从事技术要求低、组织结构较低层次的工作；女性在就业机会和工作条件等方面仍然不平等。因此，女性在求职中的要求相对较低，更易满足，且通过付出更多的努力和实践，以及具有更强的职场生存能力，以获得与男性就业质量相当的工作，由此反映了女性就业的困难。女性毕业生的受到性别歧视、职业性别隔离，以及需要付出更多努力才获得与男性毕业生相当职位，可能引发女性毕业生负面的心理暗示，在认知上缺乏男性毕业生的心理优势，无法有效转化自身潜在的求职优势。因此，作为毕业生求职期间可利用的个体资源，心理资本在转化为感知可雇佣性时，可能因性别差异导致女性的主观评估交叉，不能形成较高的感知可雇佣性。基于此，本研究假设：

假设 H6：性别在心理资本与感知可雇佣性之间起正向调节作用，即相比女性，男性心理资本更有利于感知可雇佣性的提升。

（六）有调节的中介作用

基于感知可雇佣性的中介作用和就业不安全感以及性别的调节作用分析，本研究认为就业不安全感调节感知可雇佣性在心理资本与求职努力的中介作用，即就业不安全感越高，心理资本对感知可雇佣性的影响越强，进而导致求职努力更高，形成被调节的中介效应。同理，性别可以调节“心理资本-感知可雇佣性-求职努力”这一路径，形成有调节的中介效应。因此，本研究假设：

假设 H7：就业不安全感调节了感知可雇佣性的中介作用；

假设 H8：性别在“心理资本-感知可雇佣性-求职努力”影响路径中存在有调节的中介效应。

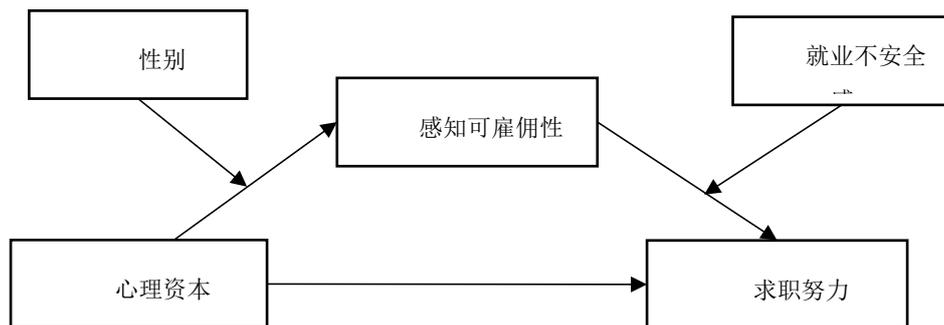


图1 理论模型

二、对象与方法

（一）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、上海理工大学等众多高校的2021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2021年3月31日-4月25日，共获得问卷296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275份，占92.9%。参与调查对象中，男生占27.3%，平均年龄为22.5岁，本科生占比为88.3%，研究生占比为11.3%，理科类专业占比33.8%。

（二）研究工具

1.心理资本，主要采用王雁飞等（2011）修订的量表，该量表参照已有研究，并结合中国吻合和大学生的使命，利用访谈法和和预调研，采用项目分析、因素分析和回归分析

确定心理资本的题项，最终形成自信、韧性、乐观和责任四个维度，本研究通过分析最终利用自信、韧性和责任三个维度构成的量表，包括“在团队活动或会议中，我能很自信地陈述自己的观点”11个条目，采用5点计分，从“非常不同意”到“非常同意”，本研究中该量表的Cronbach's α 系数为0.924。

2.感知可雇佣性，主要采用Bertson和Marklund(2007)编制的量表[15]，包括“我的能力在劳动力市场很受欢迎”5个条目，采用5点计分，从“非常不同意”到“非常同意”，本研究中该量表的Cronbach's α 系数为0.921。

3.就业不安全感，采用谢义忠和何俊萍(2015)改编的量表[16]，包括8个题项，如“您对您未来的职业生涯远景有多确定？”，采用5点计分，从“非常确定”到“非常不确定”，该量表的Cronbach's α 系数为0.938。

4.求职努力，采用Blau(1993)编制的一般求职努力力量表[17]，包括4个题项，如“花费大量的时间寻找工作机会”，采用5点计分，从“非常不同意”到“非常同意”，该量表

的Cronbach's α 系数为0.895。

5.控制变量，参考已有文献，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。

三、实证检验与结果

(一) 共同方法偏差及信效度检验

对于共同方法偏差，本研究采用Haman单因素方法进行检验，结果表明第一个因子变异在总变异量的比重为27.68%，小于40%的临界值，不存在单一因子解释大部分变异情况，说明不存在严重的共同方法偏差问题。

心理资本、感知可雇佣性、就业不安全感以及求职努力的KMO值均在0.7以上，且Bartlett的球形度检验均显著，说明各变量具有较好的建构效度。所有变量的Cronbach's Alpha大于0.8，且组合信度(CR)大于0.9，表明各变量内部一致性高，可靠性较好；所有变量的因子载荷均大于0.7，且平均萃取方差(AVE)均大于0.7，表明各变量具有较好的聚合效度，见表1。在表2中，对角线上AVE的平方根均大于非对角线上的相关系数，表明变量具有良好的区分效度。

表1 Cronbach's Alpha、组合信度与平均变异量抽取值

	Cronbach's α	KMO	AVE	CR
心理资本	0.924	0.902	0.718	0.946
感知可雇佣性	0.921	0.891	0.762	0.941
就业不安全感	0.938	0.912	0.701	0.949
求职努力	0.895	0.818	0.763	0.927

(二) 描述性统计及相关性分析

描述性统计和相关性分析如表2所示：

表2 均值、标准差、相关性及区别效度

	1	2	3	4
1 心理资本	0.847			
2 感知可雇佣性	0.634**	0.873		
3 就业不安全感	0.079	0.070	0.837	
4 求职努力	0.325**	0.343**	0.326**	0.873
均值	3.742	3.441	2.926	3.331
标准差	0.558	0.656	0.828	0.789

(三) 假设检验

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，结果如表3所示。模型1和模型4显示，性别负向影响感知可雇佣性($\beta=-0.222, p<0.05$)，可见在求职过程中存在性别差异；教育水平($\beta=0.309, p<0.05$)和专业类型平($\beta=0.309, p<0.001$)显著正向影响感知可雇佣性，可见理科生在求职中更具有优势，且教育水平越高越有利感知可雇佣性。同时，家庭收入显著负向影响求职努力($\beta=-0.167, p<0.01$)，可见家庭收入为毕业生求职提供资金保障，甚至社会资本，降低了自己求职投入的时间、精力等努力程度。

其次，模型3显示，心理资本显著正向影响感知可雇佣性($\beta=0.701, p<0.001$)，假设H2得证；模型5显示，心理资本显著正向影响求职努力($\beta=0.417, p<0.001$)，假设H1得证；模型6显示，在模型5的基础上加入感知可雇佣性之后，感知可雇佣性显著正向影响求职努力($\beta=0.284, p<0.001$)，假设H3得证；心理资本对求职努力的影响依然显著($\beta=0.218, p<0.05$)，可见感知可雇佣性在心理资本与求职努力之间起部分中介作用，假设H4得证。

同时，根据模型3可知，性别与心理资本的交互项($\beta=-0.369, p<0.01$)对感知可雇佣性有显著正负影响。由此可见，女性在求职中感知到就业市场的压力，就业预期低，假

设 H6 得证。模型 7 显示，就业不安全感显著正向影响求职努力 ($\beta=0.256, p<0.001$), 但就业不安全感与感知可雇佣性的交互项($\beta=0.011, p>0.1$)对求职努力不显著, 可能与感知可雇

佣性能够缓冲就业不安全感的不良影响有关, 假设 H5 不成立。

表 3 层次回归结果

	感知可雇佣性			求职努力				
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8
(常量)	2.977***	1.012	-0.992	1.557	0.388	0.101	-0.647	-0.639
性别	-0.222*	-0.073	-0.046	-0.129	-0.041	-0.020	-0.047	-0.045
年龄	-0.009	-0.035	-0.046	0.075	0.060	0.070	0.074	0.073
教育水平	0.309*	0.210	0.196	0.300	0.241	0.181	0.160	0.160
专业类型	0.309***	0.206**	0.191**	0.018	-0.043	-0.101	-0.083	-0.085
家庭年收入	-0.007	0.003	-0.008	-0.167**	-0.161**	-0.162**	-0.11*	-0.11*
心理资本		0.701***	1.301***		0.417***	0.218*	0.195*	0.18*
PC*GEN				-0.369***				
感知可雇佣性						0.284***	0.268**	0.269**
就业不安全感							0.256***	0.254***
PE*JI								0.011
F	6.364***	34.111***	31.783***	5.211***	9.039***	9.527***	12.172***	10.785***
R2	0.106	0.433	0.455	0.088	0.168	0.200	0.268	0.268
△R2	0.106	0.327	0.022	0.088	0.080	0.032	0.068	0.000

注:*** 表示 $p<0.001$, ** 表示 $p<0.01$, * 表示 $p<0.05$, PE 指感知可雇佣性, JI 指就业不安全感, PC 指心理资本, GEN 指性别, 下同。

2.中介效应检验

为了进一步验证就业预期的中介作用, 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, 感知可雇佣性在心理资本

和求职努力之间的中介效应为 0.199, 置信区间为[0.073, 0.338]; 心理资本影响求职努力的直接效应为 0.218, 置信区间为[0.019, 0.418]; 总效应为 0.417, 置信区间为[0.255, 0.579], 均不包含零, 表明感知可雇佣性的中介效应显著, 进一步验证了假设 H4。由此表明, 心理资本有助于增强感知可雇佣性, 进而促进求职努力。

表 4 中介效应的 Bootstrapping 检验

	效应值	标准误	置信区间 (95%)	
			上限	下限
直接效应	0.218	0.101	0.019	0.418
间接效应	0.199	0.068	0.073	0.338
总效应	0.417	0.082	0.255	0.579

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 M7 和 M14 模型, 通过 Bootstrap 法抽样 5000 次。结果见表 6 所示, 在性别不同下, 检验感知可雇佣性的中介效应。在“感知可雇佣性-就业预期-求职行为”的路径中, 当为男性时, 中介效应值为 0.266, 置信区间为[0.091, 0.462], 不包含 0, 显著; 当为女性时, 中介效应值为 0.160, 置信区间为[0.053, 0.282], 不包含 0,

显著。同时, 有调节的中介指数为-0.105, 置信区间为[-0.238, -0.021], 不包含 0, 显著, 且不同性别的差异性置信区间为[-0.238, -0.021], 不包含 0, 显著。由此表明, 不同性别下感知可雇佣性的中介效应的差异性显著, 即有调节的中介效应存在, 假设 H9 得证。同理, 经过检验, 就业不安全感的有调节的中介作用不成立。图 2 表明, 当性别为男性时, 心理资本对感知可雇佣性的积极影响越大, 进一步验证了假设。

表 6 有调节的中介效应及其指数

调节变量		效应值	标准误	置信区间 (95%)		差异值	显著性
				上限	下限		
性别	男	0.266	0.094	0.091	0.462	-0.105	显著
	女	0.160	0.058	0.053	0.282		
就业不安全感	就业不安全感 (-1 标准差)	0.182	0.075	0.027	0.327	0.013	不显著
	就业不安全感 (+1 标准差)	0.194	0.067	0.069	0.331		

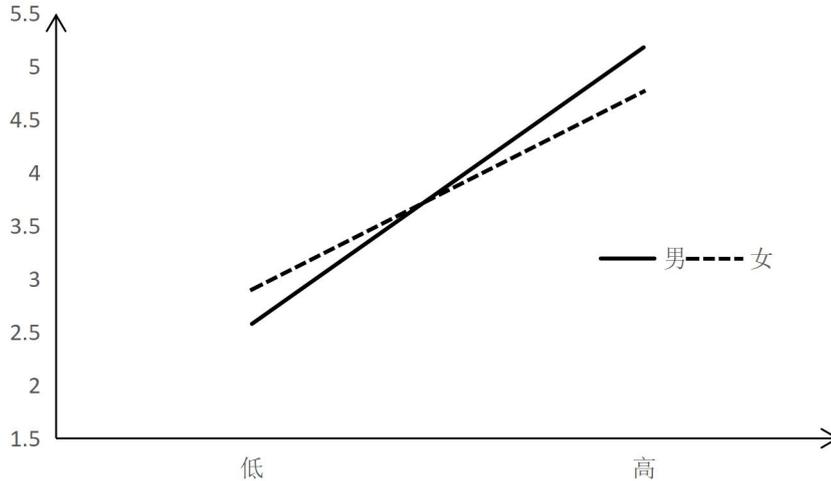


图2 性别的调节效应

四、结论与展望

(一) 研究结论

本研究通过研究发现：(1) 心理资本对感知可雇佣性、求职努力均有显著正向影响，感知可雇佣性对求职努力有显著正向影响。(2) 感知可雇佣性在心理资本与求职努力之间起部分中介作用，即心理资本可以通过感知可雇佣性影响求职努力，间接效应为 0.199。(3) 性别显著负向调节心理资本与感知可雇佣性之间的关系，即相对于女性，男性的心理资本更有利于增强感知可雇佣性。(4) 就业不安全感的调节作用不显著，但对求职努力有显著正向影响。(5) 性别负向影响感知可雇佣性，教育水平和专业类型平显著正向影响感知可雇佣性，家庭收入显著负向影响求职努力。

(二) 研究启示

基于以上结论，本研究提出以下建议：

1. 注重心理资本培育

个人应积极参与各类校园活动、社会实践、户外拓展训练等，积极乐观，挑战自我，磨炼意志，勇于探索，提升对挫折的承受力以及恢复力。作为学校，应营造良好的校园文化，丰富学生校园生活，注重课程与社会需求的异质性，引导树立合理的目标，乐观向上的态度，以及相应的心理辅导课程。此外，要注重性别的差异，应注重女性求职辅导，如开展职业规划培训，加强就业指导培训，提高求职技能，以及相应的实习活动。

2. 提高感知可雇佣性

为提高感知可雇佣性，一方面要注意知识、技能、能力、态度等自身资本与社会需求的匹配性，如沟通能力、团队合作能力抗压的能力等；另一方面还需要注重自身资本的运用，通过参加校内活动、社会实践或有效的兼职行为、校内外导师联合培养等方式提升和展示。同时，要做好职业规划，积极获取外部信息，做好求职准备等等。

3. 合理调整就业不安全感

过度的就业不安全感可能导致焦虑、不安，导致求职目标设定不合理、职业决策失误，从而陷入恶性循环，以及就业后频繁跳槽行为。因此，一方面应正确认知就业不安全感，将其视为挑战而非威胁，积极应对挑战，化危为机；另一方面应有根据自身资本和社会需求，设定求职目标，实施求职行为。

(三) 研究展望

本研究还可能存在以下不足：一是就业不安感的调节作用不显著，可能与促就业政策支持、学校辅导、“慢就业”等多种情况的有关。因此，未来可以探讨社会支持等因素的影响。二是问卷调查法的局限性，未来可采用追踪调查法反映心理资本、感知可雇佣性的变化，可能会得出更有利的结果。

参考文献：

[1] Maria M F V, Pedro M M, Cuyper N D, et al. Explaining Job Search Behavior in Unemployed Youngsters Beyond Perceived Employability: The Role of Psychological Capital

- [J].Frontiers in Psychology,2020,11:1698.
- [2]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(01):126-131.
- [3]Kanfer R,Wanberg C R,Kantrowitz T M.Job search and employment:A personality-motivational analysis and meta-analytic review[J].Journal of Applied Psychology,2001,86(5):837-855.
- [4]王雁飞,李云健,黄悦新.大学生心理资本、成就目标定向与学业成就关系研究[J].高教探索,2011,000(006):128-136.
- [5]Safavi H P,Bouzari M.The association of psychological capital, career adaptability and career competency among hotel frontline employees[J].Tourism Management Perspectives,2019,30:65-74.
- [6]Georgiou,K.,Nikolaou,I.The influence and development of psychological capital in the job search context (J).International Journal for Educational and Vocational Guidance, 2019 (19),391 - 409.
- [7]Vanhercke D,Witte H D,Cuyper N D,et al.Defining perceived employability:a psychological approach[J].Personnel review,2014,43(4):592-605.
- [8]Rothwell A,Arnold J.Self - perceived employability: development and validation of a scale[J]. Personnel Review,2007,36(1):23-41.
- [9]Calvo A,Manzano G.The influence of psychological capital on graduates' perception of employability:the mediating role of employability skills[J].Higher Education Research and Development,2020(4): 293-308.
- [10]Hobfoll,Stevan E.Conservation of resources.A new attempt at conceptualizing stress[J].American Psychologist,1989,44(3):513-524.
- [11]De Battisti F,Gilardi S,Guglielmetti C,et al.Perceived employability and reemployment: Do job search strategies and psychological distress matter?[J].Journal of Occupational & Organizational Psychology,2016,89(4):813-833.
- [12]谢义忠,何俊萍.大学毕业生就业能力、求职认知评价、就业不安全感对心理健康预测作用的追踪研究[J].心理学, 2015, 38(006):1432-1437.
- [13] Saks A M,Ashforth B E.Effects of Individual Differences and Job Search Behaviors on the Employment Status of Recent University Graduates[J].Journal of Vocational Behavior,1999,54(2):335-349.
- [14]岳昌君.中国高校毕业生就业满意度的影响因素分析[J].北京大学教育评论,2013,11(02):84-96+189.
- [15]彭正霞,陆根书.大学毕业生就业质量的性别差异:基于多群组结构方程模型的分析[J].复旦教育论坛,2020,18(01):59-67.
- [16]Berntson E,Marklund S.The relationship between perceived employability and subsequent health[J].Work & Stress,2007,21(3):279-292.
- [17]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(1):109-120.
- [18]Blau,G.Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover.Personnel Psychology,1993,46,213 - 330.

作者简介:

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,SYB培训师。研究方向:大学生职业生涯规划;创新创业教育。

李春浩(1988-),男,汉族,河南驻马店人,博士(后),讲师,研究方向:国际人力资源开发,大学生求职。

通讯作者:

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、求职行为。