

# 感知可雇佣性与求职拖延

## ——就业风险感知和主观支持的中介调节作用

杨尊尊 骆荣耀 李春浩

绍兴文理学院

DOI:10.12238/ej.v7i7.1729

**[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拖延的影响以及就业风险感知和社会支持的作用,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拖延有显著正向影响;就业风险感知在感知可雇佣性与求职拖延之间起部分中介作用;主观支持显著负向调节感知可雇佣性与就业风险感知之间的关系,且主观支持有调节的中介作用显著。研究拓展了感知可雇佣性与求职拖延的内在机制,为提升应届毕业生正确认识就业风险以应对复杂的外部形势提供了指导。

**[关键词]** 感知可雇佣性; 求职拖延; 就业风险感知; 主观支持

**中图分类号:** F241.4 **文献标识码:** A

### Perceived employability and job search procrastination

#### ——The mediating moderating effect of perceived employment risks and subjective support

Zunzun Yang Rongyao Luo Chunhao Li

Business School, Shaoxing University

**[Abstract]** Based on the conservation of resources theory, this study took the 2022 graduating class as the research subject and conducted an investigation based on 358 valid questionnaires. It explored the impact of perceived employability on job search procrastination and the role of perceived employment risk and social support. The analysis was performed using the Analytic Hierarchy Process and the Bootstrap method. The results indicated that perceived employability has a significant positive effect on job search procrastination; perceived employment risk plays a partial mediating role between perceived employability and job search procrastination; subjective support significantly negatively moderates the relationship between perceived employability and perceived employment risk, and the moderating mediating effect of subjective support is also significant. The study broadened the internal mechanisms of perceived employability and job search procrastination, providing guidance for recent graduates to correctly understand employment risks and deal with complex external situations.

**[Key words]** Perceived employability; Job search procrastination; Perceived employment risk; Social support

### 引言

随着2023年全国高校毕业生人数突破1100万,就业市场竞争日趋激烈,加之全球经济波动推高了企业招聘标准,使得个体的感知可雇佣性变得尤为关键。感知可雇佣性,即个体对自己就业能力的主观认知<sup>[1]</sup>,在国内研究尚属初期,成果较为有限。但其对求职效能感、幸福感、积极求职行为<sup>[1]</sup>的促进作用已被证实。然而感知可雇佣性与求职拖延之间的关系及其影响路径尚未明确。社会支持有利于就业意愿的提升<sup>[2]</sup>,但作为社会支持的核心维度之一,主观支持对求职拖延的影响尚未得到充分探讨。

风险感知是指个体对潜在风险的感受与认知,影响着大学生的求职行为<sup>[3]</sup>,在感知可雇佣性与求职拖延之间起何作用,还未得到验证。

基于此,本研究旨在分析感知可雇佣性对求职拖延的影响机制,并考察就业风险感知的中介作用和主观支持的调节作用。本研究贡献可能是:(1)验证了感知可雇佣性对求职拖延有正向影响,即感知可雇佣性存在一定的消极作用,需要重视,拓展了已有研究的内容。(2)探讨了就业风险感知的中介作用和主观支持的调节作用,丰富了感知可雇佣性的研究内容。同时,本研究

为提升应届毕业生正确认识就业风险以积极应对复杂的外部形势提供了实践指导。

## 1 理论基础与研究假设

### 1.1 感知可雇佣性与求职拖延

在求职情境中,感知可雇佣性,即个体对自己就业能力的信念,受个人和外部就业市场因素的影响。根据资源保存理论,面对就业市场的不确定性,个体可能会感受到压力和倦怠,导致求职拖延。此外,尽管感知可雇佣性较强的个体可能更积极地追求求职目标,但若在求职过程中遇到个人能力与目标之间的差距,可能会因自我效能感的消耗而产生拖延<sup>[1]</sup>。值得注意的是,过度自信的个体可能会低估求职所需的努力,从而减少求职投入,增加拖延行为。基于此,本文假设:

假设H1:感知可雇佣性对求职拖延有显著正向影响。

### 1.2 感知可雇佣性与就业风险感知

感知可雇佣性增强个体对职业生涯的控制感,从而积极影响求职行为,这主要得益于个体自我效能感的提升。然而,在持续的求职过程中,个体的自我效能感可能因注意力和情绪调整而消耗,导致控制感降低和风险感知上升。特别是感知可雇佣性高的个体,他们更可能采取有效的信息搜索策略,更关注就业市场状况,从而具有更高的就业风险感知。此外,风险感知与个体的社会互动紧密相关,感知可雇佣性高的个体对就业市场中的不可控风险有更深刻的认识,这进一步增强了他们的风险感知。基于此,本文假设:

假设H2:感知可雇佣性对就业风险感知有显著正向影响。

### 1.3 就业风险感知与求职拖延

就业风险感知,即个体对就业市场中潜在风险的主观评价,对求职行为产生重要影响。资源基础理论指出,面对高就业风险,个体可能经历焦虑和担忧,倾向于推迟求职以避免资源损失。同时,尽管积极的期望和信念可增强就业效能感,驱动求职行为,但高就业风险感知可能削弱这些积极效应,导致求职保守和拖延。此外,社会比较下的就业风险感知还可能因亲属和朋辈的压力而加剧<sup>[5]</sup>,进一步引发求职拖延。基于此,本文假设:

假设H3:就业风险感知对求职拖延有显著正向影响;

假设H4:就业风险感知在感知可雇佣性和求职拖延之间起中介作用。

### 1.4 主观支持的调节作用

社会支持,作为个体所感知的社会网络成员的关心、尊重和重视等一系列支持行为,对求职行为产生重要影响<sup>[6]</sup>。作为社会支持的一个情感维度,主观支持通过提供精准反馈和建议,促进个体的持续学习和成长,从而提升其能力与竞争力。这种支持不仅增强了个体对就业市场的乐观态度,减少了对就业风险的担忧,还为个体提供了市场趋势和行业洞察,降低了对未知的恐惧。在求职过程中,主观支持的情感鼓励和积极反馈帮助个体迅速从挫折中恢复,并积极面对挑战<sup>[7]</sup>,减少对就业风险的感受。此外,主观支持还增强了个体的自我效能感、自信心和自我管理能力,激发了主动预测和准备未来事件的动机,促进了有远见的

规划和行动。基于此,本文假设:

假设H5:主观支持在感知可雇佣性与就业风险感知之间起负向调节作用。

### 1.5 有调节的中介作用

基于上文就业风险感知的中介作用和主观支持的调节作用分析,本研究认为主观支持调节就业风险感知在感知可雇佣性与求职拖延之间的中介作用,即主观支持越强,感知可雇佣性通过提升就业风险感知进而提高求职拖延的效果越强,形成被调节的中介效应。基于此,本文假设:

假设H6:主观支持调节了就业风险感知的中介作用。

综上所述,本研究构建理论模型如图1所示。

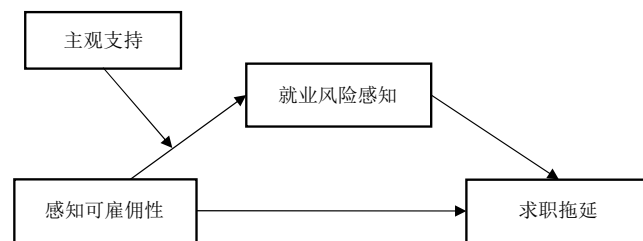


图1 理论模型

## 2 对象与方法

### 2.1 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%。

### 2.2 研究工具

2.2.1 感知可雇佣性,主要采用Berntson和Marklund(2007)编制的量表<sup>[8]</sup>,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”,单维度量表。本研究中该量表的Cronbach's  $\alpha$ 系数为0.899,具有良好的信度。

2.2.2 就业风险感知,采用陆绍凯(2011)根据Spielberger(1972)编制的状态-特质焦虑问卷、Weber等(2002)学者的研究编制了就业风险感知以体现应届生毕业生在求职中感知到担心、紧张、害怕、烦乱等情绪,来测量风险感知<sup>[9]</sup>,包括“我觉得就业风险的风险程度很大”等8个题项,采用7点计分,从“非常不同意”到“非常同意”,单维度量表。本研究中该量表的Cronbach's  $\alpha$ 系数为0.916,具有良好的信度。

2.2.3 主观支持,主要采用肖水源(1994)编制的社会支持评定量表<sup>[6]</sup>,采用题1、题3、题4、题5测量主观支持。本研究中该量表的Cronbach's  $\alpha$ 系数为0.955,具有良好的信度。

2.2.4 求职拖延,主要采用McGregor等(2002)编制的求职领

域的拖延量表<sup>[10]</sup>,包含“我在求职中往往比较拖延”、“我会推迟完成与求职有关的任务”、“经常等到最后一分钟,我才开始处理与求职相关的任务”等3个题项,采用5点计分,从“非常不同意”到“非常同意”,单维度量表。本研究中该量表的Cronbach's  $\alpha$  系数为0.910,具有良好的信度。

2.2.5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。

### 3 实证检验与结果

#### 3.1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29.95%,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。

感知可雇佣性、就业风险感知和求职拖延的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0.6,表明各变量具有较好的聚合效度。

#### 3.2描述性统计及相关性分析

描述性统计和相关性分析见表1,其中感知可雇佣性和就业风险感知、主观支持、求职拖延均显著正相关;就业风险感知与求职拖延显著正相关;社会支持与客观支持、主观支持、支持利用度均显著正相关,与求职拖延显著负相关;客观支持与主观支持、支持利用度均显著正相关,与求职拖延显著负相关;主观支持与支持利用度显著正相关;支持利用度与求职拖延显著负相关。

表1 主要变量的均值、标准差、相关性

变量	1	2	3	4
1 感知可雇佣性	1.000			
2 就业风险感知	0.275**	1.000		
3 主观支持	0.258**	-0.059	1.000	
4 求职拖延	0.261**	0.316**	-0.036	1.000
均值	3.405	5.027	10.237	3.016
标准差	0.691	1.038	2.502	0.921

注:\*\*表示 $p < 0.01$ ,\*表示 $p < 0.05$ 。

#### 3.3假设检验

3.3.1基本回归分析。首先,本研究采用多元回归分析方法进行假设检验,结果如表2。模型6显示,感知可雇佣性显著正向影响求职拖延,假设H1得证;模型2显示,感知可雇佣性显著正向影响就业风险感知,假设H2得证;模型7显示,在模型6的基础上加入就业风险感知之后,就业风险感知显著正向影响求职拖延,假设H3得证;感知可雇佣性对求职拖延的影响依然显著,可见就业风险感知在感知可雇佣性与求职拖延之间起部分中介作用,假设H4得证。

同时,模型1显示,性别对就业风险感知有显著正向影响,说明女性就业风险感知更强。模型3显示,主观支持对就业风险感知有显著负向影响。模型4显示,感知可雇佣性与主观支持的交互项对求职风险感知有显著正向影响,由此可见,主观支持感有利于应届毕业生加强对外部环境的认知,增强感知可雇佣性对外部环境的感知性,认识到就业环境的严峻性,提高就业风险感知,与假设H5相反。此外,模型9显示,感知可雇佣性与主观支持的交互项对求职拖延有显著负向影响,可见主观支持有利于缓冲感知可雇佣性对外部环境的消极认知,降低求职拖延,促进积极求职。

表2 层次回归分析结果(自变量主观支持)

	就业风险感知						求职拖延		
	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)	4.653***	3.313***	3.54***	3.587***	3.256***	2.152***	1.38*	1.513**	1.416**
性别	0.286*	0.316**	0.299*	0.325**	-0.072	-0.047	-0.12	-0.127	-0.153
年龄	-0.003	-0.003	-0.003	-0.003	-0.002	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001
教育水平	0.053	0.003	0.064	0.043	0.056	0.015	0.014	0.044	0.06
专业类型	0.021	-0.009	-0.015	-0.019	0.017	-0.008	-0.006	-0.008	-0.004
家庭年收入	-0.077	-0.122*	-0.098	-0.101	-0.1	-0.136*	-0.108*	-0.097	-0.094
感知可雇佣性		0.445***	0.485***	0.49***		0.367***	0.263***	0.286***	0.273***
就业风险感知							0.233***	0.226***	0.243***
主观支持			-0.048*	-0.057*				-0.024	-0.016
感知可雇佣性*主观支持				0.077**					-0.062*
F	1.527	7.001***	6.746***	6.925***	0.804	5.453***	8.599***	7.719***	7.656***
R2	0.021	0.107	0.119	0.137	0.011	0.085	0.147	0.150	0.165
$\Delta R2$	0.021	0.086	0.012	0.018	0.011	0.074	0.061	0.004	0.015

3.3.2中介效应检验。本研究采用PROCESS4.0软件中的模型4,并结合Bootstrap方法进行5000次抽样,以检验就业风险感知的中介作用。加入控制变量,结果见表3,显示就业风险感知确实起到了中介作用。中介效应大小为0.104,置信区间从0.048到0.166,不包含零,表明该效应是显著的。

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	0.263	0.070	0.126	0.401
间接效应	0.104	0.030	0.048	0.166
总效应	0.367	0.069	0.232	0.503

3.3.3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,本研究运行PROCESS4.0中的M7模型,见表4所示,在主观支持高低不同水平下,检验就业风险感知的中介效应。在“感知可雇佣性-就业风险感知-求职拖延”的路径中,主观支持水平高时,就业风险感知的中介效应值为0.166,置信区间为0.081,0.255,不包含0,显著;主观支持水平低时,就业风险感知的中介效应值为0.072,置信区间为0.004,0.146,不包含0,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0.019,置信区间为0.001,0.040,不包含0,显著。由此表明,不同主观支持水平下就业风险感知的中介效应的差异性显著,即有调节的中介效应存在,假设H10得证。

表4 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%)		差异性	显著性
			上限	下限		
主观支持(-1标准差)	0.072	0.036	0.004	0.146	0.093	显著
主观支持(+1标准差)	0.166	0.044	0.081	0.255		
主观支持	指数	标准误	上限	下限		
	0.019	0.010	0.001	0.040		

图2表明感知可雇佣性对就业风险感知的影响在主观支持水平高时的斜率明显高于主观支持低水平时,进一步验证了假设。

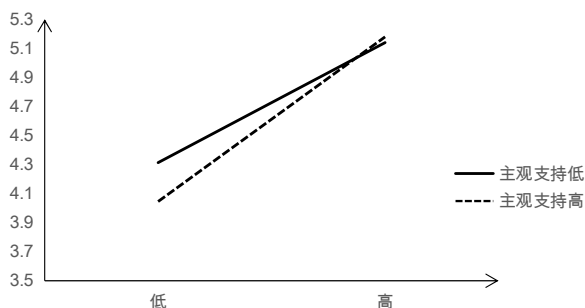


图2 主观支持的调节效应

## 4 结论与展望

### 4.1 研究结论及启示

4.1.1 研究结论。基于资源保存理论,本研究以2022届358名应届大学毕业生为对象,考察感知可雇佣性对求职拖延的影响以及就业风险感知和主观支持的作用。研究发现:

(1)感知可雇佣性对就业风险感知、求职拖延均有显著正向影响,就业风险感知对求职拖延有显著正向影响。(2)就业风险感知在感知可雇佣性与求职拖延之间起部分中介作用,即感知可雇佣性可以通过就业风险感知影响求职拖延,间接效应为0.104。(3)主观支持显著正向调节感知可雇佣性与就业风险感知之间的关系,即主观支持感有利于应届毕业生加强对外部环境的认知,增强感知可雇佣性对外部环境的感知性,认识到就业环境的严峻性,提高就业风险感知。(4)不同主观支持水平下就业风险感知的中介效应的差异性显著,即主观支持有调节的中介效应存在。

4.1.2 研究启示。(1)增强感知可雇佣性。学生应通过实习、培训和职业规划提升求职竞争力,同时培养自信以积极应对挑战。建议保持平衡心态,避免因过分关注可雇佣性而产生焦虑。鼓励学生全面了解就业市场,同时关注个人兴趣和需求,必要时寻求职业咨询,以定制个人职业发展道路。

(2)正确认识就业风险。学生需紧跟就业市场动态,评估就业风险,并准备应对策略,以做出明智的职业决策。面对求职挑战时,维持积极心态,从失败中吸取教训,并调整策略。自我认知对于找到与个人技能和兴趣相匹配的工作至关重要。

(3)提升主观支持。鼓励学生建立稳固的社会网络,利用高

校就业服务和社交媒体平台,以及职业咨询,以增强求职支持。同时,呼吁政府和社会机构提供更多就业信息和服务,降低求职成本和信息不对称。

### 4.2 研究不足和展望

本研究揭示了感知可雇佣性与求职拖延之间的正向联系,指出了进一步研究的方向,包括感知可雇佣性的类型(内部与外部)及其在不同条件下对求职拖延的具体影响。同时,采取跟踪调研法,测量感知可雇佣性的变化,以及对求职拖延的影响效果及其机制,以形成更有针对性的建议。

### [基金项目]

绍兴市2023年哲社科年度重点课题(145287)。

### [参考文献]

[1]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.

[2]王丽萍,曾祥龙.农业高校大学生农村就业意愿研究[J].高教探索,2021,(06):121-128.

[3]顾嘉琪.新冠肺炎疫情下大学生就业风险认知对信息焦虑的影响[J].图书情报导刊,2021,6(03):31-39.

[4]何斌,胡卫敏,孙旭.积累积极心理资源:求职重塑与求职自我效能感的良性循环效应[J].商业经济与管理,2023,(03):81-93.

[5]高瑜蔓,马斯腾.来自亲属及朋辈关系的压力对居民主观幸福感的影响——基于CGSS2017数据的实证分析[J].黑龙江科学,2023,14(07):7-11.

[6]肖水源.社会支持评定量表的理论基础与研究应用.临床精神医学杂志,1994,(2):98-100.

[7]柯锦泉,麦馨允,余泽梁.经管类大学生就业认知偏差问题研究[J].广东轻工职业技术学院学报,2023,22(03):33-38+57.

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

[9]陆绍凯.风险可评估性对风险感知的影响——基于在校大学生就业风险的实证研究[J].管理评论,2011,23(12):124-132.

[10]McGregor H A, Elliot A J.Achievement goals as predictors of achievement-relevant processes prior to task engagement[J].Journal of Educational Psychology,2002,94(2):381.

### 作者简介:

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

骆荣耀(1999--),男,汉族,浙江绍兴人,绍兴文理学院硕士研究生,研究方向:家族企业财务治理。

李春浩(1988--),男,汉族,河南驻马店人,绍兴文理学院讲师,博士,中南财经政法大学博士后,研究方向:国际人力资源开发、大学生求职行为。