

# 高校毕业生未来时间洞察力对求职行为的影响

## ——基于职业规划能力和职业决策自我效能感的作用机制

李燕飞

(天津理工大学中环信息学院, 天津, 300380)

**[摘要]** 以天津市高校毕业生为例, 实证分析了未来时间洞察力、职业决策自我效能感、职业规划能力与毕业生求职行为的关系。研究表明: 高校毕业生的未来时间洞察力、职业决策自我效能感、职业规划能力、求职行为之间两两显著正相关。高校毕业生未来时间洞察力可以直接预测求职行为, 也可以通过职业决策自我效能感的中介作用间接影响求职行为, 职业规划能力在其中有负向调节作用。

**[关键词]** 未来时间洞察力; 求职行为; 职业决策自我效能感; 职业规划能力; 高校毕业生

**[中图分类号]** R395.9 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1674-893X(2024)03-0064-09

据教育部统计, 高校 2022 届毕业生突破千万大关后, 2023 届毕业生 1 158 万人, 2024 届毕业生 1 179 万人, 2025 届可能会突破 1 200 万人。高校毕业生逐年增多, 再加上经济周期叠加的影响, 导致高校毕业生就业形势日趋势严峻, 高校毕业生就业问题已成为全社会关注的焦点, 与此同时, 企业也面临招合适的人难的问题。“找满意工作难, 招合适的人难”成为高校和企业供需双方无法破解的难题。高校毕业生的就业期望与就业现实的落差, 求职前对未来的准备、职业规划, 求职过程中的自我感知以及求职结果的满意度, 均引起了学界的关注。高校毕业生对未来的认知对求职行为有直接影响, 作为连接工作岗位与毕业生就业结果的桥梁、预测毕业生就业趋势的重要变量的求职行为, 已成为近期研究的重点。

### 一、文献回顾与研究假设

求职行为是行为者受主观驱动的, 采取带有目的性的行为方式, 为实现就业目标而付出努力, 且在努力过程中不断调整策略以缩小与目标

的差距的过程<sup>[1]</sup>。按此定义, 求职行为的过程包括准备求职和实施求职 2 个环节, 包括确定目标、搜寻信息、投递简历、做出决策(实现目标)等过程。未来时间洞察力是指个体对未来时间的认知、体验和行动倾向, 是社会认知理论中的重要概念, 同时也是个体人格特质的外在体现, 最终导向是未来目标<sup>[2]</sup>。对求职行为与未来时间洞察力之间的关系的研究较多。实证研究表明, 大学生未来时间洞察力与工作搜索行为显著相关<sup>[3]</sup>, 通过大学生未来时间洞察力能够正向预测大学生的职业决策困难度, 且预测效果显著, 在求职过程中, 洞察力强的大学生比较容易确定适合自己的职业选择, 较少出现决策困难<sup>[4-5]</sup>; 毕业生在毕业之前对就业市场有充分的了解, 有利于其及时提升就业能力, 更好地完成其求职行为, 达成求职目的<sup>[6]</sup>; 高水平的未来时间洞察力使大学生在寻找求职目标的时候目的性更强, 更加容易集中搜索就业信息, 从而有益于提升职业决策的满意度<sup>[7]</sup>。总结以往的研究发现, 一是未来时间洞察力与工作搜索行为有显著相关性, 二

**[收稿日期]** 2024-01-13; **[修回日期]** 2024-05-09

**[基金项目]** 天津市教委科研项目成果“供需匹配视角下的大学生就业能力影响因素研究”(2023SK163)

**[作者简介]** 李燕飞, 男, 河北石家庄人, 天津理工大学中环信息学院副教授, 主要研究方向: 创业教育, 联系邮箱: nkliyanfei@163.com

是未来时间洞察力对就业能力和求职决策有预测作用。根据社会情境理论，目标与对未来时间的认知是息息相关且互为补充的，毕业生在求职阶段所发生的求职行为与其对未来预期的目标是相互协调的，毕业生为实现未来就业目标做出准备、付出行动。因此，研究提出假设 1：

**H1：**高校毕业生未来时间洞察力正向预测其求职行为。

自我效能感是个体在实现特定目标时对自身所具备相应能力的信心<sup>[8]</sup>。自我效能感会影响个体的自我认知、情绪状态和行为意向。职业决策自我效能感，是指个体在实现求职这个特定目标时对自身所具备能力的信心<sup>[9]</sup>。职业决策自我效能感包括在自我评价、求职信息检索、求职目标选择等一系列活动过程中自身所具备的信心。职业决策自我效能感越高，个体对自己求职的信心越大。实证研究表明，大学生未来时间洞察力与职业决策自我效能感显著相关，通过大学生未来时间洞察力，能够正向预测职业决策自我效能感，且预测效果显著，洞察力强的大学生比较容易建立求职信心<sup>[10-12]</sup>。在社会认知理论中，自我认知、情绪状态和行为意向三者显著相关，高校毕业生在求职过程中表现出来的行为意向会受到毕业生个人信心的影响，有必要将职业决策自我效能感纳入本研究模型。因此，研究提出假设 2：

**H2：**高校毕业生未来时间洞察力对职业决策自我效能感有显著预测作用。

自我效能感是行为的重要基础<sup>[8]</sup>。高校毕业生的职业决策自我效能感对毕业生求职目标的制定和选择有重要影响，是预测求职行为的直接指标<sup>[13]</sup>。实证研究表明，大学生的职业决策自我效能感能够正向预测求职行为，且预测效果显著<sup>[14-15]</sup>，职业决策自我效能感水平高的大学生会表现出更加积极的求职行为，在明确求职目标、收集岗位信息、积极准备面试和做出职业决策上更加主动。因此研究提出假设 3：

**H3：**高校毕业生职业决策自我效能感对求职行为有显著预测作用。

根据自我效能理论模型，个体在特定领域

中，自我效能感在自我认知与行为表现之间起到中介作用<sup>[16]</sup>，结合假设 H1、H2、H3，可推断未来时间洞察力能够直接预测求职行为，同时未来时间洞察力通过对职业决策自我效能感的作用，对求职行为造成影响。因此，研究提出假设 4：

**H4：**高校毕业生职业决策自我效能感在未来时间洞察力与毕业生的求职行为之间起中介作用。

基于社会认知理论，结果期望是个体对某一行为会导致某一结果的推测，个体能够通过调节自我认知来改变行为意向和调节行为表现，从而达到预期目标<sup>[17]</sup>。职业规划是指个体根据设定的职业预期目标，有针对性地制订求职行动计划。个体对职业目标的探索与追求，会转化为求职行为<sup>[18]</sup>。实证研究表明，大学生职业规划能力在影响求职行为的因素中起调节作用<sup>[17]</sup>，职业规划能力强的学生，能更加明确未来的职业目标、制订完善的行动计划、有针对性地采取行动、积极解决遇见的问题，使求职过程对自己的职业目标更加有利，其未来时间洞察力对求职决策的信心影响较小；职业规划能力弱的大学生，未来职业目标、行动计划和问题解决方面的表现都较弱，在求职过程面临变化时往往通过调整自我目标与行动去适应，较少进行规划，其未来时间洞察力对求职决策的信心影响更大。因此，研究提出假设 5：

**H5：**高校毕业生职业规划能力在未来时间洞察力和职业决策自我效能感之间起负向调节作用。

在对职业决策自我效能感与求职行为之间的关系的研究中，大多数研究都显示二者是正相关关系，但也有部分研究得出了不同的结论：在某些情境下，职业决策自我效能感提高时，求职行为并未预期增加<sup>[14, 19]</sup>，这说明二者之间可能存在某个起调节作用的因素；有研究表明，大学生采用更加积极的规划来调节自身的行为，有利于实现自身的预期目标<sup>[20]</sup>，职业规划能力在职业决策困难的影响因素中起中介作用<sup>[21]</sup>，职业规划能力在就业能力影响因素中起中介作用<sup>[6, 22]</sup>，可以推断职业规划能力在职业决策自我效能感和求

职行为之间有一定的调节作用。因此,研究提出假设6:

H6: 高校毕业生职业规划能力在职业决策自我效能感和求职行为之间起调节作用。

本研究理论假设如图1所示。

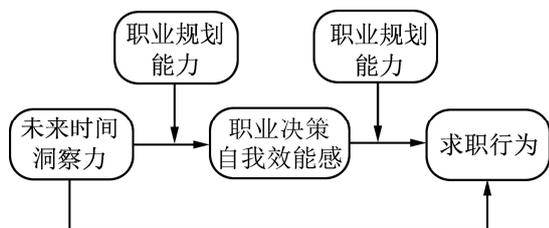


图1 本研究理论假设

## 二、研究对象与研究方法

### (一) 研究对象

选取天津市高校毕业生作为被调查对象,通过线上方式开展问卷调查,共计发放问卷1 021份,剔除因作答时间过快等无效问卷9份,剩余有效问卷1 012份,其中男生678人,女生334人;城镇生源486人,农村生源526人;有实习经历624人,无实习经历388人。

### (二) 研究方法

#### 1. 未来时间洞察力量表

采用宋其争编制的未来时间洞察力量表<sup>[23]</sup>。该量表共20个项目,采用5点计分方法,得分越高表明未来时间洞察力越强。量表有5个维度,分别为行为承诺、未来效能、远目标定向、目的意识和未来意向。本研究中该量表的施测信度为0.904,因子分析KMO值为0.943(>0.8),Bartlett球形检验结构效度分析P值为0.000(<0.001),量表具有良好的结构效度,通过开展验证性因子分析,量表各因子AVE值均大于0.500,组合信度CR值均大于0.700,量表具有良好的聚合效度。

#### 2. 求职行为量表

采用Blau编制的求职行为量表<sup>[24]</sup>。该量表共12个项目,得分越高说明求职行为强度越大,考虑到毕业生求职情况,删除对毕业生不太适用且信度不高的项目“填写职位申请表”。本研究中该量表的施测信度为0.932,因子分析KMO值为0.934(>0.8),Bartlett球形检验结构效度分析P

值为0.000(<0.001),量表具有良好的结构效度,通过开展验证性因子分析,量表各因子AVE值均大于0.500,组合信度CR值均大于0.700,量表具有良好的聚合效度。

#### 3. 职业决策自我效能感量表

本研究采用由Betz和Taylor编制、彭永新和龙立荣对其进行修订的职业决策自我效能感量表<sup>[25]</sup>。该量表共计39个项目,量表采用5点计分方法,分值越高表明其职业决策自我效能感越高。本研究中该量表的施测信度为0.987,因子分析KMO值为0.982(>0.8),Bartlett球形检验结构效度分析P值为0.000(<0.001),量表具有良好的结构效度,通过开展验证性因子分析,量表各因子AVE值均大于0.500,组合信度CR值均大于0.700,量表具有良好的聚合效度。

#### 4. 职业规划力量表

本研究采用由戴玉英编制的职业规划力量量表<sup>[26]</sup>。该量表共20个项目,量表采用5点计分方法,分值越高表明其职业规划能力越强。本研究中该量表的施测信度为0.973,因子分析KMO值为0.967(>0.8),Bartlett球形检验结构效度分析P值为0.000(<0.001),量表具有良好的结构效度,通过开展验证性因子分析,量表各因子AVE值均大于0.500,组合信度CR值均大于0.700,量表具有良好的聚合效度。

## 三、结果

### (一) 共同方法偏差检验和方差齐性检验

采用单因素分析方法进行共同方法偏差检验,有9个特征值大于1,第一个因子解释变异量为31.21%,不存在共同偏差问题。

对性别、生源、实习经历等控制变量进行方差齐性检验,3个控制变量在未来时间洞察力、求职行为、职业决策自我效能感和职业规划能力的方差齐性检验P值均大于0.05,表明适于开展回归分析,样本量不同对检验结果没有影响。

### (二) 相关分析

未来时间洞察力、求职行为、职业决策自我效能感和职业规划能力的平均值、标准差以及皮尔逊相关系数见表1。高校毕业生未来时间洞察力、求职行为、职业决策自我效能感两两显著相

关，相关系数均大于 0.3，表明各量表均有良好的内容效度。各量表之间的相关为研究的假设 H1、H2、H3 提供了支持，为后续研究提供了基础依据，可以继续展开分析。

### (三) 回归分析

以变量逐次加入的方式开展多层回归分析，进一步验证变量之间的内在关系。通过多层回归分析，可以对时间洞察力、求职行为、自我效能感 3 个变量之间的深层关系进行量化，同时探讨职业规划能力的调节作用。

#### 1. 未来时间洞察力、职业决策自我效能感和求职行为的回归分析

未来时间洞察力、职业决策自我效能感对求职行为的回归分析见表 2。

回归 1 是仅对控制变量进行分析，分别为性别、生源、实习经历，将控制变量对职业决策自我效能感进行回归分析，生源对其影响不显著，性别和实习经历造成了显著影响( $\beta=-0.141$ 、 $-0.121$ ， $P<0.001$ )。回归 2 是增加未来时间洞察力作为自变量，与控制变量一起研究对职业决策自我效能感的影响，结果显示，未来时间洞察力对职业决策自我效能感有显著的预测作用

( $\beta=0.694$ ， $P<0.001$ )，假设 H2 得到验证。回归 3 是仅对控制变量进行分析，将控制变量对求职行为进行回归分析，结果显示，性别对求职行为影响不显著，生源和实习经历均影响显著( $\beta=0.111$ 、 $-0.130$ ， $P<0.001$ )。回归 4 是增加未来时间洞察力作为自变量，与控制变量一起研究其对求职行为的影响，结果显示，未来时间洞察力对求职行为有显著的正向影响( $\beta=0.360$ ， $P<0.001$ )，假设 H1 得到验证。回归 5 将职业决策自我效能感作为自变量，与控制变量、未来时间洞察力一起研究其对求职行为的影响，结果显示职业决策自我效能感对求职行为正向预测显著( $\beta=0.560$ ， $P<0.001$ )，本研究中的第 3 个假设 H3 也在此得到了验证。在加入职业决策自我效能感作为自变量后，发现未来时间洞察力对求职行为的影响明显下降，回归 4 的数值为 0.360，回归 5 中的数值为 0.028，且回归 5 未来时间洞察力对求职行为的正向预测已经不显著，根据中介效应分析的原理，说明职业决策自我效能感起到了完全中介作用，职业决策自我效能感是未来时间洞察力与求职行为之间的完全中介变量，研究中的第 4 个假设 H4 得到验证。

表 1 研究各个变量的平均值、标准差及皮尔逊相关系数( $N=1012$ )

变量	平均值	标准差	1	2	3	4
未来时间洞察力	3.448	0.550	—			
求职行为	3.242	0.639	0.365***	—		
职业决策自我效能感	3.425	0.723	0.701***	0.542***	—	
职业规划能力	3.402	0.724	0.712***	0.517***	0.914***	—

注：\*表示  $P<0.05$ ，\*\*表示  $P<0.01$ ，\*\*\*表示  $P<0.001$ ，下同。

表 2 未来时间洞察力、职业决策自我效能感对求职行为的回归分析表

变量	职业决策自我效能感		求职行为		
	回归 1	回归 2	回归 3	回归 4	回归 5
性别	-0.141***	-0.121***	-0.035	-0.025	0.043
生源	0.013	0.033	0.111***	0.122***	0.103***
实习经历	-0.121***	-0.057*	-0.130***	-0.096**	-0.064*
未来时间洞察力		0.694***		0.360***	0.028
职业决策自我效能感					0.560***
$R$	0.180	0.713	0.162	0.393	0.556
$R^2$	0.032	0.509	0.026	0.155	0.309
$\Delta R^2$	0.030	0.507	0.023	0.151	0.305
$F$	11.245***	260.925***	9.081***	46.118***	89.927***

为进一步探讨未来时间洞察力的影响,我们将分别从未来时间洞察力的行为承诺、未来效能、远目标定向、目的意识和未来意向5个维度对职业决策自我效能感和求职行为开展回归分析,结果见表3。

表3 未来时间洞察力5个维度的回归分析表

变量	职业决策自我效能感		求职行为	
	回归1	回归2	回归3	回归3
性别	-0.039*	0.042	0.061*	
生源	0.007	0.102***	0.098***	
实习经历	-0.023	-0.066*	-0.055*	
行为承诺	0.406***	0.280***	0.084	
未来效能	0.228***	0.009	0.007	
远目标定向	0.202***	0.202**	0.105	
目的意识	-0.097***	-0.114***	-0.067*	
未来意象	-0.014	-0.027	-0.020	
职业决策自我效能感			0.482***	
R	0.814	0.492	0.566	
R <sup>2</sup>	0.663	0.242	0.321	
ΔR <sup>2</sup>	0.660	0.236	0.315	
F	246.769***	40.132***	52.563***	

回归1是包含控制变量以及未来时间洞察力的5个维度对职业决策自我效能感的回归分析,我们发现未来时间洞察力5个维度中“未来意向”影响不显著,“未来意向”维度反映的是个体对未来任务的意向,其余4个维度均影响显著;同

时根据分析数据得出“目的意识”维度呈反向预测( $\beta=-0.014, P<0.001$ ),“目的意识”维度反映的是个体对未来发展的关注,与前文总体分析有一定的出入。回归2是包含控制变量以及未来时间洞察力的5个维度对求职行为的回归分析,研究发现“未来效能”和“未来意向”2个维度不显著,“未来效能”维度反映的是个体对未来的信心,其余3个维度影响显著。在加入职业决策自我效能感变量后(回归3),研究发现“行为承诺”( $\beta=0.028, P<0.001$ 变化为 $\beta=0.084, P>0.05$ )、“未来效能”( $\beta=0.009, P>0.05$ 变化为 $\beta=0.007, P>0.05$ )、“远目标定向”( $\beta=0.202, P<0.05$ 变化为 $\beta=0.105, P>0.05$ )3个维度指标均下降且成正向预测,“目的意识”( $\beta=-0.114, P<0.001$ 变化为 $\beta=-0.067, P<0.05$ )和“未来意向”( $\beta=-0.027, P>0.05$ 变化为 $\beta=-0.020, P>0.05$ )2个维度有所上升且成负向预测,仅剩“目的意识”这一维度影响显著。这说明职业决策自我效能感在“行为承诺”和“远目标定向”2个维度上对求职行为起完全中介作用,在“目的意识”这一维度上对求职行为起部分中介作用。

## 2. 职业规划能力的调节效应分析

未来时间洞察力、职业规划能力与职业决策自我效能感的回归分析见表4。

回归1和回归2是控制变量以及添加未来时间洞察力作为自变量的回归分析,前文已分析过,不再赘述。回归3增加职业规划能力作为自

表4 未来时间洞察力、职业规划能力对职业决策自我效能感的回归分析表

变量	职业决策自我效能感			
	回归1	回归2	回归3	回归4
性别	-0.141***	-0.121***	0.017	0.015
生源	0.013	0.033	0.028*	0.028*
实习经历	-0.121***	-0.057*	-0.024	-0.022
未来时间洞察力		0.694***	0.098***	0.193***
职业规划能力			0.845***	0.976***
未来时间洞察力×职业规划能力				-0.211*
R	0.180	0.713	0.917	0.918
R <sup>2</sup>	0.032	0.509	0.841	0.842
ΔR <sup>2</sup>	0.030	0.507	0.840	0.841
F	11.245***	260.925***	1 065.286***	891.889***

变量，根据回归结果可以得出，职业规划能力对职业决策自我效能感具有显著的正向预测作用( $\beta=0.845, P<0.001$ )。回归 4 对调节作用进行检验，增加洞察力和职业规划的交互值作为自变量，从而验证职业规划能力的调节效应。根据回归结果可以得出，未来时间洞察力和职业规划能力的交互能够显著反向预测职业决策自我效能感( $\beta=-0.211, P<0.05$ )，假设 H5 得到验证。职

业规划能力对未来时间洞察力和职业决策自我效能感之间的关系起负向调节作用，职业规划能力强的毕业生其未来时间洞察力对职业决策自我效能感的影响较弱，职业规划能力弱的毕业生其未来时间洞察力与职业决策自我效能感具有较强的正向关系。

职业决策自我效能感、职业规划能力对求职行为的回归分析见表 5。

表 5 职业决策自我效能感、职业规划能力对求职行为的回归分析表

变量	求职行为			
	回归 1	回归 2	回归 3	回归 4
性别	-0.035	0.041	0.051	0.046
生源	0.111***	0.104***	0.109***	0.109***
实习经历	-0.130***	-0.064*	-0.065*	-0.064*
职业决策自我效能感		0.540***	0.389***	0.605***
职业规划能力			0.167*	0.403***
职业决策自我效能感×职业规划能力				-0.449**
R	0.162	0.555	0.559	0.564
R <sup>2</sup>	0.026	0.308	0.313	0.318
$\Delta R^2$	0.023	0.306	0.310	0.314
F	9.081***	112.308***	91.658***	78.010***

回归 1 是控制变量对求职行为的回归分析，前文(表 2)已分析过，不再赘述。回归 2 增加职业决策自我效能感作为自变量，来研究其对毕业生求职行为的预测作用，结果表明，职业决策自我效能感对求职行为具有显著的正向影响( $\beta=0.540, P<0.001$ )。回归 3 添加了调节变量职业规划能力，结果显示，职业规划能力对毕业生求职行为具有显著的正向预测作用( $\beta=0.167, P<0.001$ )。回归 4 对调节作用进行检验，增加自我效能感和职业规划能力的交互值，从而验证职业规划能力的调节效应。根据回归结果得出，职业决策自我效能感和职业规划能力的交互作用能够显著反向预测求职行为( $\beta=-0.449, P<0.01$ )，本研究的第 6 个假设 H6 得到验证。职业规划能力对职业决策自我效能感和求职行为之间的关系起负向调节作用，对职业规划能力强的毕业生而言，求职行为受自我效能感的影响较小，这一群体在求职中按照事先规划的节奏进行，在完成计划的各个目标中完成自我求职信心的积累；对

于职业规划能力弱的毕业生，求职行为受自我效能感的影响较大，这一群体在求职中较少制定规划，在求职中遇见挫折和问题时，需要更多的自我求职信心去支撑其求职行为。

本研究的理论假设均已获得验证，如图 2 所示。

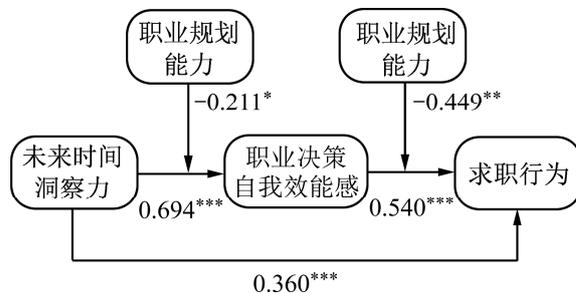


图 2 高校毕业生未来时间洞察力对求职行为影响的路径

#### 四、讨论

本研究构建以职业决策自我效能感为中介变量、以职业规划能力为调节变量的研究模型来研究高校毕业生未来时间洞察力与求职行为之

间的关系,并通过实证分析的方法验证了研究假设,研究结论有助于完整地揭示高校毕业生求职行为的影响机制,对促进高校毕业生更高质量就业具有理论和实际意义。

#### (一) 未来时间洞察力正向预测求职行为

高校毕业生未来时间洞察力对求职行为具有显著的正向预测作用,未来时间洞察力强的毕业生,通过制定清晰的未来规划并逐步实施,在求职过程中针对预期目标付诸行动,求职行为更加积极明确。对未来时间洞察力5个维度的分解分析发现,5个维度中“行为承诺”和“远目标定向”对求职行为正向预测,而“目的意识”维度对求职行为反向预测,这一结果在以往的研究中也有所体现<sup>[27]</sup>。为了进一步理清未来时间洞察力和求职行为之间的关系,研究引入了职业决策自我效能感并探讨其在二者之间的作用机制。

#### (二) 职业决策自我效能感的中介作用

高校毕业生未来时间洞察力既可以直接影响求职行为,也可以通过职业决策自我效能感对求职行为施加影响,职业决策自我效能感是未来时间洞察力和求职行为的完全中介变量,未来时间洞察力对职业决策自我效能感和求职行为均有积极影响。“行为承诺”和“远目标定向”2个维度对求职行为起完全中介作用,“目的意识”这一维度对求职行为起部分中介作用。高校毕业生将未来的职业预期目标转化为求职的积极行动,通过对职业预期目标的任务分解、就业活动的参与来增强职业决策自我效能感。高校毕业生可通过明确未来职业具体目标、积极主动参与各项就业活动来提高未来时间洞察力和职业决策自我效能感,在求职过程中变得更加主动,这与前人的研究有一定的一致性<sup>[28]</sup>。

#### (三) 职业规划能力的调节作用

未来时间洞察力与职业决策自我效能感正相关,职业规划能力在其中起负向调节作用。随着职业规划能力的增强,未来时间洞察力对职业决策自我效能感的作用减弱,且职业规划能力对职业决策自我效能感也有显著的预测作用。这说明未来时间洞察力和职业规划能力有相互替代的作用,在毕业生的求职行为表现上,职业规划

能力的不足可通过提高未来时间洞察力得到弥补;对于未来时间洞察力弱的毕业生,需要通过对其开展职业规划教育,提升其职业规划能力,来补齐对未来预见不足的短板。因此高校毕业生既要积极制定求职目标,列出未来求职计划,又要努力培养自身的职业规划能力,认真实施就业计划,付出行动,达成预期的职业目标。

职业决策自我效能感对求职行为具有显著的正向预测作用,职业规划能力对二者关系起负向调节作用,随着职业规划能力的增强,职业决策自我效能感对求职行为的作用减弱。职业规划能力不足的毕业生,在求职过程中,可通过积极参加各类就业指导、就业帮扶、就业观教育、走访企业、招聘宣讲等活动,提升个体的职业决策自我效能感,从而弥补职业规划能力的不足;同样,对于职业规划能力较强的毕业生,要帮助他们树立较好的规划并不代表一定会成功的理念,认识到规划的实现需要付出努力,在求职过程中按照规划的各个目标逐一落实才能得到理想的求职结果。

#### (四) 研究不足与展望

首先,研究样本集中在高校应届毕业生且样本数量有限,未来研究一是要加大样本量,二是要扩大样本的覆盖面,来获得更加普适性的研究成果。

其次,本研究的控制变量性别、生源和实习经历也对其他变量有一定的影响,但限于研究的主题并未展开讨论,未来研究应就控制变量对其他变量的关系展开研究。“目的意识”维度对求职行为反向预测,需进一步展开分析。

此外,本研究仅探讨了职业规划能力调节变量、职业决策自我效能感中介变量,在未来时间洞察力、职业决策自我效能感和求职行为之间的联系中可能存在其他的中介变量或调节变量,未来的研究可进行更加深入的探讨。

#### 五、启示

面对日益严峻的就业形势,用人单位、社会认知等在短时间内不会有大的变化,而求职就业对毕业生来说却不能一直拖延,因此高校必须为毕业生提供有力支持,毕业生必须做出自我调

整,提高未来时间洞察力、职业决策自我效能感,做好个人职业规划,加大求职频率,提高求职匹配度。

### (一) 提升毕业生专业技能和求职技巧

专业技能是毕业生求职过程中自我价值的重点体现,高校要尽早使学生建立职业生涯规划意识,认识到专业技能是自己就业的最大优势、是求职过程中的核心竞争力,并为他们提供更多的实践机会,从而帮助他们培养未来时间洞察力,确定符合实际的未来预期目标。同时高校要鼓励毕业生积极参加各项就业指导活动,提升求职技巧;引导毕业生正确认识自己的能力、优势和不足,拓宽收集就业信息的渠道,提高获得就业岗位的概率,从而帮助毕业生提高职业决策自我效能感,促进求职行为的发生。

### (二) 调整毕业生就业观念和求职期待

就业观念是毕业生求职信心的体现,求职期待是毕业生职业规划的体现。就业观念会影响毕业生专业技能的学习、求职技巧的掌握和求职行为的发生,高校要引导毕业生正视自己,在求职中既要考虑收入、环境、待遇等因素,更要关注自我成长和行业发展等因素,树立求职信心;要引导毕业生准确定位求职方向,制定合理的职业规划,对自己的性格、才能、兴趣和目标有充分的了解;鼓励毕业生参加企业实习实践、企业走访、行业展会等活动,充分认识所选职业的工作内容,从而调整求职期待,制定符合自己的职业方向的规划。

### (三) 指导毕业生精准定位和转换心态

精准定位是指对不同情况的毕业生实施分类指导。高校对职业规划能力强的毕业生,要监督其实施过程,确保各项规划落地,从而达到预期的求职目标;对规划能力较弱的毕业生,要给予更多的帮助,指导其确立未来目标并制订详细计划,引导其参加各项就业活动,增强求职的信心,从而达成预期职业目标。毕业生在求职过程中会遇见一些困难,这时转换心态非常重要,高校要引导毕业生及时疏导情绪,正视在求职过程中的挫折,分析原因、调整策略,鼓励毕业生向校友、朋友、家长、老师寻求帮助。

## 参考文献:

- [1] 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.
- [2] 陈永进, 黄希庭. 未来时间洞察力的目标作用[J]. *心理科学*, 2002(5): 1096-1099.
- [3] 任艳. 大学应届毕业生优柔寡断、时间洞察力与工作搜索行为的关系研究[D]. 南京: 南京师范大学, 2014.
- [4] 许娜, 徐碧波, 侯小花, 等. 大学生未来时间洞察力与职业决策困难: 自尊和积极应对方式的链式中介作用[J]. *中国健康心理学杂志*, 2022, 30(12): 1893-1897.
- [5] 刘伟臻, 陈泽建, 胡冬梅, 等. 大学生未来时间洞察力与职业决策困难的关系: 职业成熟度的中介作用[J]. *心理研究*, 2017, 10(4): 73-78.
- [6] 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.
- [7] 刘伟臻, 陈佳慧, 吕萌萌, 等. 未来时间洞察力与预期后悔对女大学生职业决策过程的影响[J]. *心理研究*, 2021, 14(2): 169-176.
- [8] BANDURA A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change[J]. *Psychological Review*, 1977, 84(2): 191-215.
- [9] TAYLOR K, BETZ N. Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career in decision[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 1983, 22(1): 63-81.
- [10] 徐碧波, 陈晓云, 王嘉莹, 等. 未来时间洞察力与大学生职业决策自我效能感的关系: 领悟社会支持与自尊的链式中介[J]. *心理学探新*, 2021, 41(3): 276-281, 288.
- [11] 崔露露. 专科大学生未来时间洞察力对职业决策自我效能感的影响: 应对方式和学习投入的链式中介作用[D]. 长春: 吉林大学, 2023.
- [12] 梁群君, 武碧云, 林妙莲, 等. 毕业生未来时间洞察力对主观幸福感的影响: 社会支持和职业决策自我效能感的多重中介效应[J]. *中国临床心理学杂志*, 2017, 25(6): 1147-1151.
- [13] TOSHIKI S, HIDEO S, TOMOTSUGU K, et al. Job search motivation of part-time or unemployed Japanese college graduates[J]. *International Journal for Educational*

- and Vocational Guidance, 2013, 13(2): 95-114.
- [14] 赵延昇, 周汝. 大学毕业生社会支持与求职行为的关系研究——基于职业决策自我效能、主动性人格和社会资本的作用机制[J]. 北京航空航天大学学报(社会科学版), 2015, 28(5): 63-70.
- [15] 周汝. 大学毕业生社会支持对求职行为的影响研究——基于职业决策自我效能的作用机制[D]. 合肥: 中国科学技术大学, 2015.
- [16] 顾远东, 彭纪生. 组织创新氛围对员工创新行为的影响: 创新自我效能感的中介作用[J]. 南开管理评论, 2010, 13(1): 30-41.
- [17] 巩振兴, 张娜, 李晶晶, 等. 职业乐观对组织承诺、求职行为的影响: 有调节的中介模型[J]. 心理学探新, 2022, 42(1): 83-90.
- [18] JON P B, STEPHANIE C. HENAGAN J P, et al. Coping with an insecure employment environment: The differing roles of protean and boundary less career orientations[J]. Journal of Vocational Behavior, 2012, 80(2): 308-316.
- [19] 刘泽文, 宋照礼, 刘华山, 等. 计划行为理论在求职领域的应用与评价(综述)[J]. 中国心理卫生杂志, 2006, 20(2): 118-120.
- [20] 苏靖雯, 李双, 睢琪玉, 等. 正念对大学生应对方式的影响: 未来时间洞察力的中介作用[J]. 中国健康心理学杂志, 2021, 29(11): 1617-1622.
- [21] 张书皓, 杨语焯, 吕少博, 等. 自我意识对职业决策困难的影响: 生涯适应力与职业决策自我效能感的链式中介作用[J]. 中国健康心理学杂志, 2022, 30(8): 1223-1227.
- [22] 胡艳华, 井影, 曹雪梅. 大学生职业决策自我效能感与就业力的关系: 职业生涯规划的中介作用[J]. 教育理论与实践, 2019, 39(12): 38-40.
- [23] 宋其争. 大学生未来时间洞察力的理论和实证研究[D]. 重庆: 西南师范大学, 2004.
- [24] BLAU G. Testing a two-dimensional measure of job search behavior[J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 1994, 59(2): 288-312.
- [25] 彭永新, 龙立荣. 大学生职业决策自我效能测评的研究[J]. 应用心理学, 2001, 7(2): 38-43.
- [26] 戴玉英. 班级生涯心理辅导对大学生职业生涯规划的影响研究[D]. 南京: 南京师范大学, 2006.
- [27] 刘玮玮, 吴连宁, 尹锡杨. 民办高职贫困生未来时间洞察力、职业决策自我效能感与应对方式的关系研究[J]. 心理月刊, 2023, 18(13): 57-59.
- [28] 贾晓娟, 武蓉霞. 未来时间洞察力对高校毕业生职业选择的影响研究——一个带有调节的中介模型[J]. 山西高等学校社会科学学报, 2023, 35(4): 61-66.

## The effect of future time insight on college graduates' job-hunting behavior: A mechanism of career planning ability and career decision self-efficacy

LI Yanfei

(Zhonghuan Information College, Tianjin University of Technology, Tianjin 300380, China)

**Abstract:** Taking Tianjin university graduates as an example, this study empirically analyzes the relationship between future time perception, career decision-making self-efficacy, career planning ability and job-search behavior. The results show that there are significantly positive correlations among future time perception, career decision-making self-efficacy, career planning ability and job-search behavior. Job-search behavior could be directly predicted by future time perception, and also affect job-search behavior through career decision-making self-efficacy. Besides, career planning ability plays a negative moderating role.

**Key Words:** future time perception; job-search behavior; career decision-making self-efficacy; career planning ability; college graduates

[编辑: 陈雪萍]