

职业使命感对大学生求职行为的影响:求职效能感的中介作用及情绪调节的调节作用

叶宝娟¹, 郑清¹, 陈昂¹, 方小婷¹, 刘林林¹, 杨强²

(1.江西师范大学心理学院,南昌 330022;2.江西师范大学教育学院,南昌 330022)

【摘要】 目的:探讨职业使命感对大学生求职行为的影响机制。方法:采用职业使命感量表、求职效能感量表、情绪调节量表以及求职行为量表对802名大学生进行研究。结果:①职业使命感、求职效能感和情绪调节与求职行为显著正相关;②职业使命感、求职效能感和情绪调节会正向预测大学生求职行为;③求职效能感中介了职业使命感与大学生求职行为之间的关系;④情绪调节这一变量调节了职业使命感与大学生求职行为之间的关系。结论:职业使命感对大学生求职行为的影响是有调节的中介效应。

【关键词】 职业使命感; 求职行为; 求职效能感; 情绪调节

中图分类号: R395.6

DOI: 10.16128/j.cnki.1005-3611.2016.05.038

The Effect of Calling on Job-searching Behavior in College Students: The Mediating Role of Job Searching Self-efficacy and the Moderation Role of Emotion Regulation

YE Bao-juan¹, ZHENG Qing¹, CHEN Ang¹, FANG Xiao-ting¹, LIU Lin-lin¹, YANG Qiang²

¹School of Psychology, Jiangxi Normal University, Nanchang 330022, China;

²School of Education, Jiangxi Normal University, Nanchang 330022, China

【Abstract】 Objective: To explore the mechanism between calling and job-searching behavior in college students. Methods: A sample of 802 college students was recruited in the study to complete calling scale, job searching self-efficacy scale, emotion regulation scale and job-searching behavior scale. Results: ①Calling, job searching self-efficacy and emotion regulation were positively correlated with job-searching behavior; ②Calling, job searching self-efficacy and emotion regulation positively predicted job-searching behavior; ③Job searching self-efficacy mediated the effect of calling on job-searching behavior; ④Emotion regulation moderated the effect of calling on job-searching behavior. Conclusion: The effect of calling on job-searching behavior is moderated by emotion regulation and mediated by job-searching self-efficacy.

【Key words】 Calling; Job-searching behavior; Job searching self-efficacy; Emotion regulation

中国教育部调查数据显示,近10年来我国高校毕业生持续增长,2016达到历史新高,毕业大学生达765万^[1],堪称“史上最难就业季”。大学生成功就业有助于其健康发展,更有助于社会和谐安定^[2],研究发现,求职行为与大学生成功就业息息相关,求职行为越多的大学生,成功就业的概率越大^[3,4]。本研究将考察影响大学生求职行为的因素及影响机制,以期为促进大学生成功就业提供一定的实证依据。

职业使命感表现为对某个职业较强烈的和有意义的热情^[5,6],高职业使命感的个体希望自己的工作能为社会做出有价值的贡献,并在工作中体验到内在的乐趣和自我实现^[6,7]。计划—行为理论(TPB)^[8]认为,所有可能影响行为(如求职行为)的因素都会受到行为意向(职业使命感)的影响,对大学生来说,

其求职行为可能会受到职业使命感的影响。自我决定理论^[9,10]也认为,个体的外部行为会受到内部动机的趋使,因此,职业使命感可能会促进大学生的求职行为。此外,实证研究均表明,职业使命感会正向预测大学生的求职行为^[11,12],也就是说,职业使命感越强的大学生会表现出更多的求职行为。然而,要想更进一步了解职业使命感“如何”影响大学生求职行为,应该探讨二者之间的中介效应^[13]。在回顾相关理论与研究的基础上,本研究认为求职效能感是值得考虑的中介变量。自我决定理论认为,个体能力需要得到满足(如求职效能感)会促进个体的积极行为(如求职行为)^[10],此外,根据班杜拉自我效能感理论的观点,自我效能感有助于促进个体主动积极的行为^[14],因此,求职效能感高的大学生更可能比求职效能感低的大学生做出更多的求职行为。大学生求职效能感会正向预测大学生求职行为,大学生的求职效能感越高,其求职行为会越多^[15,16]。职业使命感会正向预测大学生求职效能感^[17,18]。综上可

【基金项目】 国家自然科学基金(31271116,31360237)、江西省社会科学研究“十二五”规划项目(15YJ08)和江西师范大学2012年度第二批青年成长基金项目

通讯作者:叶宝娟,E-mail: yebaojuan0806@163.com

知,职业使命感可能会通过提高求职效能感进而促进大学生求职行为,据此,本研究提出假设1:求职效能感中介了职业使命感对大学生求职行为的影响。

职业使命感对大学生求职行为的影响可能受到其他因素的调节,而调节效应可以较好的回答职业使命感对大学生求职行为产生影响的“条件”^[19,20]。情绪调节指个体对情绪的发生、体验与表达施加影响的过程,是自我调节中的一个重要方面^[21,22]。自我调节理论^[22]指出,个体的自我调节能力会调节个体的意向、情绪等对目标追求行为的影响,情绪调节会促进大学生的求职行为^[23]。“保护因子-保护因子”模型认为一种保护因素(如情绪调节)存在时会增强另一种保护因素(职业使命感)的作用^[24]。相比职业使命感低的大学生来说,职业使命感高的大学生会出现更多求职行为^[12],如果这些大学生的情绪调节水平也较高(高职业使命感×高情绪调节)(“强者越强”),他们可能会做出更多的求职行为;如果这些大学生情绪调节水平较低(高职业使命感×低情绪调节),他们虽然可能也产生求职行为,但这种联系可能相对弱。因此,情绪调节可能会增强职业使命感对大学生求职行为的影响。据此,本研究提出假设2:情绪调节会调节职业使命感对大学生求职行为的影响。

1 方 法

1.1 被试

选取某地区5所本科高校802名大学生($M_{\text{年龄}}=20.13$, $SD_{\text{年龄}}=1.36$),其中,男生371名,女生431名。大一200名,大二188名,大三208名,大四206名。

1.2 工具

1.2.1 职业使命感量表 采用Steger和Dik^[25]编制的简明职业使命感量表,该量表共2个项目,分别为“我有一种职业使命感驱使我去寻找一个特定类型的工作”和“我能很好地理解我的职业使命感,因为它适用于我的职业”,采用5级计分,从“1=安全不符合”到“5=完全符合”。本研究中该量表 α 系数为0.80。

1.2.2 求职效能感量表 采用Troughakos等人^[26]编制的求职效能感问卷,该量表共3个项目,分别为“我知道怎么寻找职位空缺机会”,“我知道申请哪种类型的职位”和“我知道如何准备好的简历”,采用5级计分,从“1=非常不同意”到“5=非常同意”。本研究中该量表 α 系数为0.73。

1.2.3 情绪调节量表 采用Law^[27]编制,周汝修订^[28]的情绪调节量表,该量表共4个项目,分别为“我非常善于控制自己的情绪”,“我能很好的控制我自己的情绪”,“我能控制好我的脾气并且理智地处理问题”和“当我生气的时候我总是能很快的平静下来”,采用7级计分,从“1=非常不同意”到“7=非常同意”。本研究中该量表 α 系数为0.73。

1.2.4 求职行为量表 采用Blau^[29]编制的求职行为量表,该量表共12个项目,采用5级计分,从“1=0次”到“5=10次以上”。本研究中该量表 α 系数为0.94。

2 结 果

2.1 各变量描述统计

各变量描述统计如表1所示,相关分析表明,职业使命感、求职效能感和情绪调节与大学生求职行为显著正相关,职业使命感与求职效能感显著正相关,职业使命感、求职效能感与情绪调节显著正相关。

表1 各变量描述统计

变量	M	SD	1	2	3	4
1.职业使命感	3.15	0.87	-			
2.求职效能感	3.23	0.65	0.29***	-		
3.情绪调节	3.56	1.18	0.29***	0.33***	-	
4.求职行为	2.29	0.92	0.24***	0.23***	0.21***	-

注:N=802,*** $P<0.001$

2.2 有调节的中介模型检验

根据温忠麟与叶宝娟^[19]推荐的有调节的中介模型检验步骤对本研究的模型进行检验,方程1中职业使命感会显著正向预测大学生求职行为($\beta=0.27$, $t=6.98$, $P<0.001$),方程2中职业使命感会显著正向预测大学生求职效能感($\beta=0.22$, $t=8.57$, $P<0.001$),方程3中求职效能感会显著正向预测大学生求职行为($\beta=0.22$, $t=3.98$, $P<0.001$),因此,求职效能感中介了职业使命感对大学生求职行为的影响,假设1得到验证。方程3中职业使命感与情绪调节的交互项会正向预测大学生求职行为($\beta=0.08$, $t=2.28$, $P<0.05$),因此,情绪调节调节了职业使命感对大学生求职行为的影响,假设2得到验证。

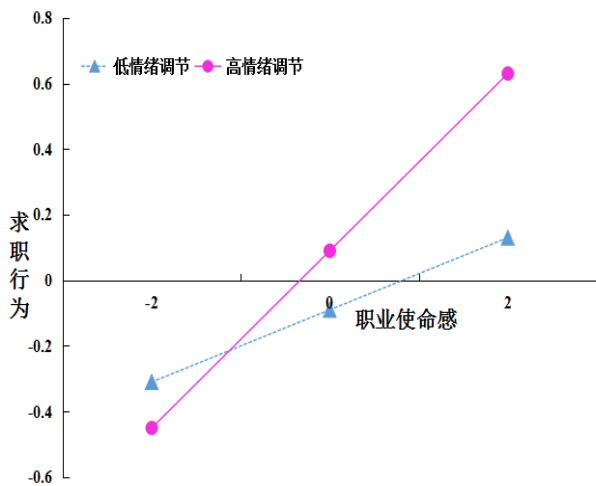
为了考察情绪调节如何调节职业使命感对大学生求职行为的影响,取情绪调节得分高(1SD)与得分低(-1SD)绘制交互作用图(附图)。简单斜率检验果表明,对低情绪调节的大学生来说,随着职业使命感水平的提高,大学生求职行为水平显著提高($\beta=0.11$, $t=2.03$, $P<0.05$)。对高情绪调节的大学生

来说,随着职业使命感水平的提高,大学生求职行为水平极其显著提高($\beta=0.27, t=6.04, P<0.001$)。

表2 有调节的中介模型检验

变量	方程1 效标:求职行为		方程2 效标:求职效能感		方程3 效标:求职行为	
	β	t	β	t	β	t
职业使命感	0.27	6.98***	0.22	8.57***	0.19	4.54***
求职效能感					0.22	3.98***
情绪调节					0.09	2.81**
职业使命感×情绪调节					0.08	2.28*
性别	-0.27	-3.82***	-0.07	-1.48	-0.21	-3.06**
年龄	0.01	1.72	-0.01	-1.10	0.13	1.97*
R ²	0.08		0.09		0.12	
F	23.05***		25.76***		18.01***	

注:* $P<0.05$, ** $P<0.01$, *** $P<0.001$



附图 情绪调节对职业使命感与求职行为影响调节图

3 讨 论

作为大学生成功就业的一个重要因素,求职行为近年来逐渐受到研究者关注^[2,30]。本研究发现,职业使命感会促进大学生的求职行为,换句话说,职业使命感越强的大学生会有更多的求职行为,与此相反,职业使命感低的大学生则会表现出较少的求职行为,与以往研究一致^[11]。该结果从实践角度启示我们,有必要加强大学生的职业使命感,进而促进大学生求职行为。

本研究还进一步探讨了求职效能感在职业使命感与大学生求职行为之间的中介效应,结果表明,求职效能感中介了职业使命感与大学生求职行为的关系:首先,职业使命感会正向影响大学生求职效能感,也就是说,职业使命感越强的大学生往往具有较高的求职效能感,与前人研究一致^[17]。其次,本研究还发现求职效能感会正向预测大学生求职行为,求

求职效能感会对大学生求职行为起促进作用,该结果进一步为自我决定理论提供了实证支持^[10]。这一结果也符合自我效能感理论,根据自我效能感理论^[14]的观点,大学生的求职效能感会促进大学生在求职方面有更多积极主动行为。因此,职业使命感会通过提高求职效能进而促进大学生求职行为,这一中介模型启示我们,加强大学生职业使命感与求职效能感都非常重要,都有助于大学生有更多求职行为。

本研究调节分析表明,情绪调节这一变量调节了大学生职业使命感对大学生求职行为的影响。首先,情绪调节会促进大学生的求职行为,即情绪调节能力越强的大学生会有更多的求职行为。其次,情绪调节会促进职业使命感对大学生求职行为的影响,该结果再一次验证了自我调节理论^[23],也再次为“保护因子-保护因子”模型提供实证支持,一种保护因素(如情绪调节)存在时会增强另一种保护因素(职业使命感)的作用^[24]。根据这一关系模式可以得出,对于职业使命感较强的大学生(vs. 职业使命感较弱的大学生)来说更能体现出高情绪调节大学生的发展优势。因此,增加大学生职业使命感最能情绪调节水平较高的大学生受益。

参 考 文 献

- 1 中国教育部. http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/moe_1485/201512/t20151204_223133.html. 2016
- 2 张云龙,叶宝娟,罗照盛,等. 应对效能对大学生可就业能力的影响:职业探索的中介作用. 中国临床心理学杂志, 2015, 23(5): 815-817
- 3 Gibala MJ, Little JP, MacDonald MJ, et al. Physiological adaptations to low-volume, high-intensity interval training in health and disease. The Journal of Physiology, 2012, 590(5): 1077-1084

- 4 Boswell WR, Zimmerman RD, Swider BW. Employee job search toward an understanding of search context and search objectives. *Journal of Management*, 2012, 38(1): 129-163
- 5 Zhang C, Hirschi A, Herrmann A, et al. Self-directed career attitude as predictor of career and life satisfaction in Chinese employees: Calling as mediator and job insecurity as moderator. *Career Development International*, 2015, 20(7): 703-716
- 6 沈雪萍, 胡湜. 大学生主动性人格与求职清晰度的关系: 职业使命感的中介与调节作用. *中国临床心理学杂志*, 2015, 23(1): 166-170
- 7 张春雨, 韦嘉, 张进辅, 等. 师范生职业使命感与学业满意度及生活满意度的关系: 人生意义感的作用. *心理发展与教育*, 2013, 29(1): 101-108
- 8 Ajzen I. The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1991, 50(2): 179-211
- 9 陈炜夷, 甘怡群, 郭兆龙, 等. 自我决定理论视角下意义思考与工作倦怠的关系. *中国临床心理学杂志*, 2014, 22(4): 646-651
- 10 Deci EL, Ryan RM. The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 2000, 11(4): 227-268
- 11 Duffy RD, Sedlacek WE. The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 2007, 70(3): 590-601
- 12 Granovetter M. *Getting a job: A Study of Contacts and Careers*. University of Chicago Press, 1995
- 13 温忠麟, 叶宝娟. 中介效应分析: 方法和模型发展. *心理科学进展*, 2014, 22(5): 731-745
- 14 Bandula A. Self-efficacy toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 1977, 84(2): 191-215
- 15 Bao Z, Luo P. How college students' job search self-efficacy and clarity affect job search activities. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 2015, 43(1): 39-51
- 16 Baay PE, de Ridder DTD, Eccles JS, et al. Self-control trumps work motivation in predicting job search behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 2014, 85(3): 443-451
- 17 Duffy RD, Douglass RP, Autin KL. Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self-efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 2015, 90: 46-54
- 18 Hirschi A. Callings and work engagement: moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, 2012, 59(3): 479-485
- 19 温忠麟, 叶宝娟. 有调节的中介模型检验方法: 竞争还是替补?. *心理学报*, 2014, 46(5): 714-726
- 20 叶宝娟, 温忠麟. 有中介的调节模型检验方法甄别和整合. *心理学报*, 2013, 45(9): 1050-1060
- 21 赵鑫, 张雅丽, 陈玲, 等. 人格特质对青少年社交焦虑的影响: 情绪调节方式的中介作用. *中国临床心理学杂志*, 2014, 22(6): 1057-1061
- 22 Vohs KD, Baumeister RF. *Handbook of Self-regulation: Research, theory, and applications*. Guilford Press, 2011
- 23 Wanberg CR, Zhu J, Kanfer R, et al. After the pink slip: Applying dynamic motivation frameworks to the job search experience. *Academy of Management Journal*, 2012, 55(2): 261-284
- 24 王艳辉, 张卫, 李董平, 等. 青少年的气质与烟酒使用: 交互效应检验. *心理发展与教育*, 2012, 28(3): 292-300
- 25 Duffy RD, Dik BJ, Steger MF. Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 2011, 78(2): 210-218
- 26 Trougakos JP, Bull RA, Green SG, et al. Influences on job search self-efficacy of spouses of enlisted military personnel. *Human Performance*, 2007, 20(4): 391-413
- 27 Wong CS, Law KS. The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 2002, 13(3): 243-274
- 28 周汝. 大学毕业生社会支持对求职行为的影响研究-基于决策自我效能的作用机制. 中国科学技术大学硕士学位论文, 2015
- 29 Blau G. Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1994, 59(2): 288-312
- 30 李志勇, 吴明证, 陶伶, 等. 大学生自尊, 无法忍受不确定性, 职业决策困难与就业焦虑的关系. *中国临床心理学杂志*, 2012, 20(4): 564-566
- (收稿日期: 2016-02-11)
- (上接第938页)
- 18 Lu CQ, Wang HJ, Lu JJ, et al. Does work engagement increase person-job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 2014, 84(2): 142-152
- 19 Tims M, Bakker AB, Derks D. Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2015, 24(6): 914-928
- 20 张轶文, 甘怡群. 中文版 Utrecht 工作投入量表(UWES)的信效度检验. *中国临床心理学杂志*, 2005, 13(2): 268-281
- (收稿日期: 2016-03-14)