

# 大学生求职主动性、生涯适应力与求职结果的关系探究 ——基于516名高校毕业生的实证分析

李妍, 陈嘉玲

(北京大学学生就业指导服务中心, 北京 100871)

**[摘要]** 为考察大学生求职主动性、生涯适应力与求职结果之间的关系, 对516名高校毕业生进行量表调查, 并进行描述性、回归与中介分析。研究认为, 生涯适应力与求职主动性分别对求职结果有显著的正向影响; 生涯适应力与求职主动性对求职结果的影响具有人群异质性; 专业相关度、业缘关系影响着学生的求职结果; 生涯适应力作为中介变量, 部分解释了求职主动性对大学生首年年薪的作用机制; 在交互效应中, 业缘型社会关系正向弥补了求职时效中的学历差距, 说明学校教育创造的业缘关系对大学生职业发展产生积极作用。

**[关键词]** 求职主动性; 生涯适应力; 求职结果; 大学生

**[中图分类号]** G 444

**[文献标识码]** A

**[文章编号]** 1671-6493(2025)03-0083-10

## 一、问题的提出

近年来, 大学生就业形势日益严峻, 网络热词“内卷”与“躺平”折射出大学生面对这样就业形势的行为倾向。简单来说, “内卷”与“躺平”是求职行动的两端, “内卷”在过度竞争的一端, “躺平”在消极应付的一端, 这在人才培养上是一种消耗。那么, 作为高校应当如何引导大学生采取合理的行动进行生涯规划, 成为自己求职路上的掌舵人呢? 大量的研究证明, 主动性在大学生职业发展领域是个很重要的变量, 能够很大程度上影响他们的创新创业能力, 影响其求职结果<sup>[1]</sup>。大学生的“躺平”是在求职竞争中, 应对不断的挑战和变化时经历挫折后的行为表现, 而“积极地适应”能够帮助大学生面对变化, 从而得到更好的求职结果。

美国学者贝特曼和克兰特(Bateman & Crant, 1993)提出“主动性人格”的概念, 认为个体在他们影响环境方面, 存在稳定的行为倾向上的差异: 更高主动性人格的个体在环境中善于抓住机会, 采取积极的、不懈的行动, 从而影响环境产生

有意义的改变; 而更低主动性人格的个体消极、被动, 他们倾向于顺从环境而不是改变环境<sup>[2]</sup>。费伊和弗雷斯(Fay & Frese, 2001)指出个人主动性就是个体采取积极和自发的方式, 通过克服各种障碍和困难, 去完成工作任务并实现目标的行为特征, 包含自发、率先行动和克服困难三个方面<sup>[3]</sup>。国内外已有的研究发现主动性人格和生涯成功、求职结果正向相关。同时, 有研究者注意到, 除了人格因素, 主动性行为因素起到重要作用, 比如求职策略、社会关系网络建立和提前规划等行为方面, 影响着组织绩效和个人职业成功; 主动性人格是主动性行为倾向的预测变量<sup>[4-6]</sup>。而目前主动性的行为倾向与求职结果的相关研究比较缺乏。因此, 本研究引入“求职主动性行为倾向”的概念, 采用高艳、乔志宏等人在弗雷斯主动性测量问卷基础上编制的求职主动性问卷。研究发现, 主动性是一种跟人格中等程度相关的行为倾向性, 更强调主动的行为, 而不是说主动性是一种固定的行为模式, 是不可改变的, 这样的观点给主动性的干预带来更多启发<sup>[1]</sup>。

“生涯适应力”是职业生涯领域里的重要概

**[收稿日期]** 2024-12-27

**[作者简介]** 李妍(1975—), 女, 吉林长春人, 北京大学学生就业指导服务中心讲师, 应用心理学硕士, 主要研究方向为大学生职业生涯发展教育。

念。生涯适应力指个体应对当前和不久将来的生涯任务、生涯转换和生涯挫折等方面的准备程度和心理资源<sup>[7]</sup>。这一概念强调了人和环境的良性互动,认为人的主观能动性在生涯发展中具有重要作用。“生涯适应力”理论是一种未来取向的视角,是个人对自身生涯发展负责的态度,并带好奇心去进行社会实践探索,对生涯发展有自信,有愿意去设计自己的未来,并且采取行动去执行计划。当今,职业生涯的不确定性更加突显,职业领域连续的、线性的发展模式正在被打破,引导学生发展适应新的环境和新异情景的能力越来越重要。已有研究表明职业适应性受到主动性人格的显著影响<sup>[8]</sup>;“生涯适应力”作为重要的心理资源,在大学生求职中起到中介调节作用<sup>[9]</sup>。然而,主动性与生涯适应力共同对于求职结果的影响机制尚不明确。

综上所述,本研究在关注主动性行为倾向的同时,关注生涯适应力的直接与中介影响,考察求职主动性行为倾向、生涯适应力与求职结果的关系,并探索求职主动性通过生涯适应力作用于求职结果的内在机制,在“内卷”与“躺平”的行动两端之间,探索更加适宜的行动方式,以期为学生生涯规划和高校的职业指导提供行动策略方面的参考。

## 二、对象、工具与方法

### (一) 对象

抽取各个学历(包括本科生、硕士研究生、博士研究生)层次的毕业生为被试对象进行调查。从基本数据来看,问卷回收的就业样本(剔除无效样本后)为 516 人,回收率为 95.64%。其中男生 323 人,女生 193 人;博士研究生 40 人,硕士研究生 316 人,本科生 140 人。农村户口 109 人,城市户口 407 人。

### (二) 工具

1. 大学生求职主动性问卷。采用高艳、乔志宏等人编制的问卷<sup>[1]</sup>,用于评估大学生求职过程中的主动行为。该问卷包含 13 个条目,由自发表先、积极准备和被动 3 个因子组成,其中被动维度为反向计分维度。问卷采用李克特 6 点计分,得分越高,说明求职过程中主动性越高。本研究中量表克朗巴哈系数(Cronbach's  $\alpha$ )为 0.81,信度较高。

2. 生涯适应力问卷。采用侯志瑾等人(Hou, 2012)修订的生涯适应量表<sup>[10]</sup>。该量表由 24 个题

目构成,包括 4 个维度:生涯关注、生涯好奇、生涯控制和生涯自信,每个维度包含 6 个题目,采用李克特 5 点计分。问卷总分越高,代表生涯适应力越强。本研究中量表克朗巴哈系数(Cronbach's  $\alpha$ )为 0.98,信度极高。

3. 求职结果。本文使用布劳(Blau, 1994)对于求职结果的定义,认为求职结果是求职者在限定的时间内,通过努力获得的结果<sup>[11]</sup>,并且采用常见客观指标<sup>[12-13]</sup>:录用数量、首年年薪;本研究考虑到时间因素的作用,增加求职时效这一变量,通过统计大学生获得正式工作结果的时间来衡量其生涯规划行动的有效性。

### (三) 方法

本研究选择不同学历层次的高校毕业生群体作为调查对象,通过问卷法收集毕业生数据,采用 stata 18.0 软件进行数据处理和分析,包括描述性统计、OLS 回归分析及中介和交互路径分析等。

## 三、统计与分析

本节旨在测量生涯适应力、求职主动性对于录用结果的影响,构建其解释性的因果关系。在因变量选择方面,录用结果包含首年年薪、录用数量、求职时效 3 个维度的客观变量;在自变量选择方面,根据生涯适应力与求职主动性量表构建 2 个维度的变量。

### (一) 变量选择

为排除干扰项变量的影响,在控制变量方面,首先,研究将可能产生结构异质性的人口学统计变量性别、户籍等基本变量纳入方程之中。其次,针对可能影响不同因变量的潜在变量,本研究加入了学历、专业相关度和社会关系网络 3 个变量来加大模型的解释力度。学历层次的水平是进入职场的“敲门砖”,被视为应聘者学习能力和知识储备的重要体现;专业相关度表明个体所从事的职业与其所学专业的匹配程度,意味着个体在特定领域具有相关的技能和知识优势;社会关系在求职中发挥着不可忽视的作用,通过不同的人可以获得不同的职业信息、推荐和指导等帮助。社会关系网络是社会资本的基本内涵,大量研究表明社会资本对于大学生的就业结果产生影响<sup>[14]</sup>。乔志宏等人提出“社会关系网络”可以分为“先天”和“后天”。“先天”关系资本是个体家庭所拥有,不需要个体经过后天努力就能得到的关系资本,主要包括其父

母、亲属所拥有的社会关系;“后天”关系资本是个体在社会网络中通过自己的力量建立起来的强关系资本<sup>[15]</sup>。本研究沿用这一思路,将“先天”关系主要指“亲缘关系”,源于家庭关系本身,包括父母和亲戚;“后天”关系主要指“业缘关系”,也就是教育学习过程中发展起来的,包括同学、导师和校友等。

## (二) 变量计算说明

在因变量方面,录用数量与首年年薪均为定距变量,首年年薪单位为万元。求职时效衡量的是样本获得正式工作结果的时间,时间涵盖毕业年份前一年8月至次年5月,共计10个月的跨度,间距为1个月,赋值为1~10。

在自变量方面,生涯适应力分为生涯关注、生涯控制、生涯好奇与生涯自信4个维度的代理变量,为5点“李克特量表”,每个维度共计6题。根据生涯适应力原量表所得因子荷载的结果,通过加权平均法计算被试者在每个因子上的得分。即将每个测量项的得分乘以其与因子的因子荷载,并将所有得分相加再除以题项个数,得到大学生个体生涯适应力的平均加权得分。求职主动性分别由自发率先、积极准备和被动3个维度变量组成,其中已针对被动维度的反向计分进行重新赋值处理,为六点李克特量表,计算方式同上。这一方式可以减少

测量误差对最终得分的影响。因此能够更好地捕捉到求职者在生涯适应力与求职主动性不同维度上的真实水平。

在控制变量方面,分别将学历、户籍、性别分类变量转换为虚拟变量。本科=0,硕士研究生=1,博士研究生=2;农村户口=0,城市户口=1;男性=0,女性=1。在关系网络方面,以血缘为纽带的亲人、父母、配偶等关系定义为亲缘关系,赋值为0;同学、校友、导师等关系定义为业缘关系,赋值为1。专业相关度根据匹配程度逐级赋值为5~1。

## (三) 描述性分析

在因变量方面,从表1可知,学生的平均录用数量约为4.01,获得录用情况整体较好。求职时效在6.43分,说明学生整体求职获得平均水平在毕业前一年的10~11月,效率较高。学生首年年薪平均约28.12万元,薪资状况整体来看较好。

在自变量方面,根据因子荷载加权处理后的生涯适应力题项平均得分为1.7868,求职主动性题项平均得分为2.9197。控制自变量中,社会关系为0.8488,表明学生求职依靠的主要社会关系为业缘关系,业缘关系凸显了学校提供求职帮助的重要性。专业相关度均分为4.0232,说明学生就业主要围绕专业相关职业展开。

表1 变量描述性统计

	变量名	观测值	平均值	标准差	最小值	最大值
因变量	录用数量	516	4.0058	5.6021	0	100
	求职时效	516	6.4341	2.9112	1	10
	首年年薪	516	28.1236	23.1730	0.2	240
自变量	生涯适应力	516	1.7868	0.2299	0.4398	2.1991
	求职主动性	516	2.9197	0.5057	1.3014	3.9342
控制变量	户籍(农村为参照组)	516	0.7887	0.4086	0	1
	学历(本科为参照组)	516	0.6977	0.9125	0	2
	性别(男性为参照组)	516	0.3740	0.48434	0	1
	社会关系(亲缘关系为参照组)	516	0.8488	0.3585	0	1
	专业相关度	516	4.0232	1.1283	1	5

## (四) OLS 回归分析

### 1. 生涯适应力与录用结果。

在上述结果中,我们对生涯适应力与求职结果(获得首年年薪、录用数量、求职时效)之间的关

系进行了OLS多元线性回归估计。以下是对每个模型的结果解释:

在模型(1)针对首年年薪的分析中, $R^2$ 为0.1152,模型具备一定的解释力度。生涯适应力对

于首年年薪的影响是正向的,并在 0.01 的水平上显著,说明当生涯适应力增加 1 个单位时,首年年薪将增加 13.0 595 万元。在控制自变量方面,户籍不显著。在学历方面,相较于本科生,博士研究生在薪资方面的差异是显著的,年薪高出 5.9 175 万元,说明受教育水平对年薪的正向影响。性别方面的影响亦是显著的,男性较女性获得了更高的年薪水平。专业相关度的影响是正向显著的,说明专业相关程度越高,可能获得更高的年薪。另外,在社会关系中,通过业缘关系的求职相较亲缘关系的求职能获得更高的年薪,这体现了大学教育对于大学生求职的正向影响,相较于依靠亲缘关系的求职更具备优势。

在模型(2)针对录用数量的分析中, $R^2$ 为 0.0 654。生涯适应力对于录用数量产生了负向的影响,这一初步分析结果与生涯适应力指标能促进大学生求职结果的理论预设存在出入,说明有待进一步讨

论。在控制自变量中,户籍不显著,说明二者在录用数量获得方面没有差异。学历的影响是显著的,本科生与硕士研究生、博士研究生在录用数量获得的差异是显著的。本科生较博士研究生平均高出 2.3 个录用数量获得,较硕士研究生平均高出 1.4 个录用数量获得。性别方面,女性较男性平均少了大约 1 个录用数量获得。在模型(3)针对求职时效的分析中, $R^2$ 为 0.0 878,生涯适应力对求职时效度具有显著的正向影响,并在 0.01 的水平上显著。说明生涯适应力每提升 1 个单位,求职时效将提升 1.1 214 个水平,即缩短 1 个月的寻找时间。在控制自变量方面,不同户籍的样本在求职时效上没有显著差异。在学历方面,相较于本科生,硕士研究生与博士研究生的求职时效均具有显著差异,均低于本科生的求职时效水平。在生涯适应力模型中,男性较女性具备更高的求职时效。

表 2 生涯适应力与录用结果的回归

	(1) 首年年薪	(2) 录用数量	(3) 求职时效
生涯适应力	13.0595 *** (0.0025)	-3.5930 *** (0.0017)	1.1214 ** (0.0413)
户籍(农村为参照)	-0.8314 (0.7298)	-0.9441 (0.1004)	0.2635 (0.3910)
学历(本科生为参照)			
硕士研究生	1.6156 (0.6613)	-2.3286 *** (0.0011)	-1.9512 *** (0.0000)
博士研究生	5.9175 *** (0.0061)	-1.4203 *** (0.0080)	-1.2684 *** (0.0000)
女性(男性为参照)	-8.8714 *** (0.0000)	-0.9431 ** (0.0316)	-0.6223 ** (0.0175)
专业相关度	1.9895 ** (0.0225)	0.4749 ** (0.0281)	-0.1059 (0.3401)
社会关系(亲缘关系为参照)	9.0580 *** (0.0010)	0.1688 (0.8032)	0.6721 * (0.0539)
常数	-8.8897 (0.3098)	13.5392 *** (0.0000)	4.8553 *** (0.0000)
样本数量	516	516	516
$R^2$	0.1152	0.0654	0.0878

注: \*  $p < 0.1$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$

2. 构建模型(4)生涯适应力与录用数量的非线性关系

在表 2 的检验中,生涯适应力与录用数量呈现

负向显著。笔者推测二者之间可能存在非线性的影响,因此加入了生涯适应力平方项进行讨论。模型(4)为加入了平方项的结果, $R^2$ 变为 0.1 788,模



型解释力度明显加大则探讨平方项的影响是有意义的。平方项系数显著这说明生涯适应力对录用数量的影响是非线性的。且系数为正,是一个开口向上的函数。在临界值左侧,生涯适应力的提升将减少录用数量的获得;临界值右侧,生涯适应力的提升则转变为开始增加录用数量。这体现着生涯适应力对于录用数量的提升作用是累积性的,需要经历一定的过程。

总体而言,生涯适应力对首年年薪、求职时效具有显著正向影响,而对于录用数量的影响是非线性的,经历从负向影响到正向影响的转变,且总体模型解释力度较大,说明控制变量的纳入是有效的。

表3 生涯适应力与录用数量的回归

	(2) 录用数量	(4) 录用数量
生涯适应力	-3.5930 *** (0.0017)	-58.9571 *** (0.0000)
生涯适应力的平方		16.0709 *** (0.0000)
户籍(农村为参照)	-0.9441 (0.1004)	-0.7903 (0.1600)
学历(本科为参照)		
硕士研究生	-2.3286 *** (0.0011)	-2.1652 ** (0.0124)
博士研究生	-1.4203 *** (0.0080)	-1.2114 ** (0.0162)
女性(男性为参照)	-0.9431 ** (0.0316)	-0.8398 (0.0792)
专业相关度	0.4749 ** (0.0281)	0.5144 ** (0.0113)
社会关系 (亲缘关系为参照)	0.1688 (0.8032)	-0.2802 (0.6602)
常数	13.5392 *** (0.0000)	61.6577 *** (0.0000)
样本数量	516	516
$R^2$	0.0654	0.1788

注: \*  $p < 0.1$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$

### 3. 求职主动性与录用结果

在模型(1)针对首年年薪的分析中, $R^2$ 为0.1124,模型具备一定的解释力度。求职主动性对于首年年薪的影响是正向的,并在0.01的水平上显

著。说明在考虑控制变量时,当求职主动性增加1个单位时,首年年薪将增加5.3998万元。在控制自变量方面,户籍对首年年薪影响不显著。在性别方面的影响是显著的,男性较女性获得了更高的年薪水平。同时,学历的影响也是显著的,本科生与博士研究生之间的首年年薪差异呈现出显著性,博士研究生较本科生高出6.2288万元。此外,专业相关度的影响是正向显著的,拥有较高专业相关度的个体首年年薪更高。最后,在社会关系中,通过业缘关系求职在薪酬方面具备求职竞争力。

在模型(2)针对录用数量的分析中, $R^2$ 为0.0475,解释力度小于其他模型。求职主动性对于录用数量的影响并不显著,则说明该自变量对于提升录用数量没有明显作用,该模型有待进一步讨论。人口统计控制自变量中,性别、户籍影响呈现边缘显著,说明二者在录用数量获得方面几乎是不存在显著差异的。本科生与硕士研究生、博士研究生的影响具有统计显著性,说明不同学历的人群在录取数量获得方面存在着显著性差异。

在模型(3)针对求职时效的分析中, $R^2$ 为0.0873,模型具备一定的解释力度。在控制其他变量的影响下,求职主动性对于提升求职时效具有正向影响,且在0.05的水平下显著。即求职主动性每增加一个单位,求职时间缩短0.49个月。在控制自变量中,户籍影响并不显著。在学历方面,本科生样本与其他学历的样本呈现显著差异,本科求职者的时效显著高于硕士研究生与博士研究生。此外,女性较男性的求职花费多出0.65个月。最后,在社会关系的比较中,社会关系与求职时效呈现边缘显著,通过业缘关系的求职较亲缘关系能缩短0.62个月的求职时间。

### 4. 求职主动性与录用数量的非线性关系

在表4的检验中,求职主动性对录用数量的影响是不显著的,且符号为负,不符合假设预期。因此同样进行非线性关系的讨论,加入求职主动性平方项。在模型的对比中,求职主动性一次项系数显著为负,二次项系数显著为正,说明求职主动性对录用数量的影响也是非线性的,为开口向上的函数。即,随着求职主动性的提升,个体录用数量获得先减少,在越过临界值后增加。这体现了求职主动性对于录用数量的提升作用不是一蹴而就的。

表 4 求职主动性与录用结果的回归

	(1) 首年年薪	(2) 录用数量	(3) 求职时效
求职主动性	5.3998 *** (0.0061)	-0.6142 (0.2110)	0.4927 ** (0.0489)
户籍(农村为参照组)	-0.7612 (0.7522)	-1.0074 * (0.0962)	0.2681 (0.3828)
学历(本科为参照组)			
硕士研究生	2.9034 (0.4366)	-2.4478 *** (0.0092)	-1.8328 *** (0.0001)
博士研究生	6.2288 *** (0.0040)	-1.4651 *** (0.0073)	-1.2403 *** (0.0000)
女性(男性为参照)	-9.2521 *** (0.0000)	-0.7476 (0.1442)	-0.6520 ** (0.0123)
专业相关度	2.0669 ** (0.0177)	0.5396 ** (0.0131)	-0.1007 (0.3633)
社会关系(亲缘关系为参照)	8.4253 *** (0.0021)	0.3097 (0.6512)	0.6167 * (0.0767)
常数	-1.2053 (0.8657)	9.3712 *** (0.0000)	5.4362 *** (0.0000)
样本量	516	516	516
R <sup>2</sup>	0.1124	0.0475	0.0873

注：\*  $p < 0.1$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$

表 5 求职主动性与录用数量的回归

	(2) 录用数量	(4) 录用数量
求职主动性	-0.6142 (0.2110)	-11.5846 *** (0.0040)
求职主动性的平方		1.8977 *** (0.0055)
户籍(农村为参照)	-1.0074 * (0.0962)	-0.9839 (0.1012)
学历(本科为参照)		
硕士研究生	-2.4478 *** (0.0092)	-2.7006 *** (0.0022)
博士研究生	-1.4651 *** (0.0073)	-1.3574 ** (0.0122)
女性(男性为参照)	-0.7476 (0.1442)	-0.6952 (0.1714)
专业相关度	0.5396 ** (0.0131)	0.5106 ** (0.0194)
社会关系 (亲缘关系为参照)	0.3097 (0.6512)	0.1244 (0.5653)
常数	9.3712 *** (0.0000)	24.9416 *** (0.0000)
样本数量	516	516
R <sup>2</sup>	0.0475	0.0615

注：\*  $p < 0.1$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$

(五) 变量间中介及交互作用分析

在文献回顾中，发现自变量生涯适应力与求职主动性和求职结果之间可能存在中介效应以及交互作用的影响。自变量可能不直接影响求职结果，通过中介变量对因变量产生影响。此外，笔者还将进一步考虑多个因素之间的相互影响和相互作用，进行交互作用的分析。

本节就变量间的中介及交互作用进行了分析，在求职结果的 3 个维度变量中，仅有首年年薪变量通过了中介效用检验，求职时效与录用数量均未通过。结果如下所示。

1. 生涯适应力对求职主动性、首年年薪的中介作用

本节使用广义最小二乘估计方法<sup>[16]</sup>进行分析，由于样本容量大，广义最小二乘估计与极大似然估计的结果非常接近。

表6 中介作用分解

	回归方程	回归系数检验
第一步	$\text{firstsalary} = 0.48\text{Initiative} + 8.46$	SE = 0.14 T = 3.37 **
第二步	$\text{Adaptability} = 0.54\text{Initiative} + 20.62$	SE = 0.02 T = 22.13 **
第三步	Sobel 检验	P = 0.044 T = 2.016 **

生涯适应力的中介效应分析结果表6所示,由于依次检验(指前面2个t检验)都是显著的,且第三步Sobel检验中显著性 $p < 0.05$ ,所以生涯适应力的中介效应显著。且中介效应占总效应的比例约为58.53%。中介效应见图1。

上述包含中介变量生涯适应力的模型分析结果表明:求职主动性通过生涯适应力对首年年薪产生了间接正效应,这说明求职主动性强的同学往往有更积极的生涯适应力,并会进一步影响首年年薪。

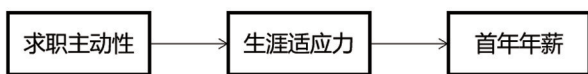


图1 中介效应示意图

#### (六) 学历与社会关系对求职时效的交互作用

表7 学历与社会关系的交互作用

	(1) 求职主动性	(2) 生涯适应力
求职时效	0.5000 ** (0.0458)	1.1206 ** (0.0431)
户籍(农村为参照)	0.3015 (0.3261)	0.2980 (0.3318)
学历(本科为参照)		
硕士研究生	-4.0266 *** (0.0004)	-4.0817 *** (0.0003)
博士研究生	-1.6561 ** (0.0200)	-1.7637 ** (0.0139)
女性(男性为参照)	-0.6380 ** (0.0141)	-0.6101 ** (0.0196)
社会关系	0.2448 (0.5783)	0.2797 (0.5245)

续表

	(1) 求职主动性	(2) 生涯适应力
专业相关度	-0.1158 (0.2957)	-0.1202 (0.2787)
学历 * 社会关系(亲缘为参照)		
业缘关系 * 硕士研究生	2.6516 ** (0.0339)	2.5719 ** (0.0396)
业缘关系 * 博士研究生	0.4968 (0.5191)	0.5894 (0.4471)
常数	5.7571 *** (0.0000)	5.2134 *** (0.0000)
样本量	516	516
R <sup>2</sup>	0.0955	0.0956

$p$ -values in parentheses \*  $p < 0.1$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$

在求职时效模型中,纳入了社会关系与学历交互作用的结果如表7所示。纳入了交互变量后,核心自变量生涯适应力与求职主动性的回归结果与原模型结论差异较小。

具体来看交互项部分,在两个模型中,学历与社会关系的交互在硕士研究生中均通过统计学检验,在0.05的显著性水平上呈现正向显著。这说明通过业缘关系寻找工作的硕士研究生相较本科生而言额外提升了求职时效,缩短了原本二者之间存在的时间成本差距。表明了学历所造成的求职时效差距能够通过社会关系进行一定的正向弥补。即求职者能通过与导师、同学等建立良好的关系网络,缩短了求职的时间,进一步凸显了业缘型社会资本在求职中的积极作用。

综上,通过学历与业缘关系的交互结果可知,学校教育在个人职业发展中扮演着至关重要的角色,它不仅提升了学生的学历水平,还为学生构建了与未来职业生涯紧密相关的业缘关系网络。通过学校教育培养业缘型社会资本,学生得以与导师、同学、校友建立联系,这些联系在求职过程中转化为宝贵的社会资本,帮助学生获取更多的就业信息和机会,为学生缩短求职时间、提高求职效率提供了有力支持。

## 四、结论与展望

### (一) 结论与讨论

#### 1. 生涯适应力与求职主动性对求职结果有显

著的正向影响。在本研究中,发现生涯适应力和求职主动性对于求职结果产生正向影响,可以使求职者获得更高的首年年薪,并且缩短求职的时间,提高求职效率。同时,生涯适应力对于录用数量的影响不是线性关系,当生涯适应力达到一定水平时,个体倾向获得更多的录用数量,而尚未达到时,个体会倾向获取少量的录用结果;求职主动性则呈现相似的特点。笔者认为得到更多的录用数量是求职者的就业能力的一种体现,但是,求职者最终目标并不是为了获得更多的录用数量,而是为了获得更加适合的工作机会。因此,对于大学生而言,获得一定数量的工作机会后,他们将做出选择;而当求职能力得到一定提升时,他们也会倾向获得更多的录用机会来体现自身的能力和得到更多的选择机会。

2. 生涯适应力与求职主动性对求职结果具有人群异质性。在控制自变量部分的讨论中,呈现出人群的异质性。在生涯适应力与求职主动性的检验中,不同学历的人群在录用数量获得方面具有显著差异。本科生呈现出最多的录用数量获得,可能是本科生面对首次正式求职采取“海投”战术,而其他两类学历的人群更倾向于针对性的求职。在性别差异方面,针对两个自变量的模型检验均呈现出男女在首年年薪获得方面的显著性差异,男性薪资水平高于女性。这启示我们关注求职中性别平等方面的讨论。最后在学历方面,博士研究生、硕士研究生与本科生在求职时效方面的差异是显著的,其中硕士研究生的求职时效低于本科生与博士研究生。这可能是由于本科生与博士生分别代表了两种类型的求职即多样化与专业化求职,硕士研究生在这种情况下可能会落入“夹缝中”,找到合适的岗位可能需要更多的时间和努力。

3. 专业相关度、社会关系网络影响着学生的求职结果。在生涯适应力和求职主动性模型中,加入专业相关度与社会关系网络两类控制变量的分析显著加大了模型的解释力度。专业相关度越紧密,学生越能在求职中获得正向反馈。专业相关度的紧密性意味着学生在大学期间所学的知识和技能与目标职位或行业的要求相符合。这进一步强调了学生在大学期间选择适合自己兴趣和职业目标的专业的重要性,以提高他们未来求职时的竞争力,增加他们成功的机会。在社会关系网络求职中,业缘关系主导的求职效果明显较亲缘关系主导更具备比较优

势。业缘关系可以为学生提供更多的导师与校友指导,从业内专业人士那里获取的建议和指导有助于学生发展职业技能和知识,进一步提高他们在求职过程中的竞争力。而亲缘关系主导的求职方式存在潜在的问题,过度依赖亲缘关系可能会削弱学生自身的独立性,使他们难以发掘自身的潜力。

4. 生涯适应力、求职主动性和社会关系对求职结果产生中介、交互效应。从生涯适应力、求职主动性与求职结果三者的关系中,笔者在前文证明了求职主动性通过生涯适应力间接影响首年年薪,一部分的影响作用被中介变量所解释。仅有求职主动性本身并不能直接决定一个人的首年年薪水平。具备较高生涯适应力的个体能够更好地应对工作环境的挑战 and 变化,他们具备灵活性、适应性和学习能力,能够迅速适应新的环境变化要求。因为雇主倾向于给予这些积极主动的员工更高的薪资。求职主动性增加了个体在求职过程中的机会和选择,而生涯适应力则影响了个体在工作环境中的表现,从而对首年年薪产生影响。

此外,业缘型社会关系正向弥补了求职时效中的学历差距。从学历与社会关系的交互模型分析中,我们得到了交互项显著为正的结果,表明在加入了社会关系之后,通过业缘型社会关系求职的样本在学历方面的求职时效差异得到了显著缩小。以学校、导师、校友为主导的社会关系网络能够提供系统的教育、资源、实践经验和人脉资源,甚至这类社交圈可能会推荐学生参加项目、实习或工作,提供宝贵的内部信息,从而增加学生的就业机会和竞争力。因此,积极利用和发展业缘型社会资本对于提升大学生群体的求职时效具有重要的推动作用。

## (二) 建议与展望

本研究表明生涯适应力在求职中的重要作用,求职主动性虽然在一定程度上促进个体在求职过程中获得更高薪酬和提高求职时效,但是,生涯适应力起到重要的中介作用,即积极行动的个体,还需要具有较好的适应能力来面对挫折和挑战,才能获得更好的求职结果。这一结论提示高校要帮助大学生采取提早、积极的行动去开展自身的生涯探索,并且,就业指导不但要关注学生们行为和结果的直接关系,还要重视生涯教育的过程性和长期性,注重生涯适应力的培养,促进他们具备好奇心,勇于尝试,在实习实践中能够反思学习,形成自信、自



主的生涯态度。同时,在求职主动性方面,高校要帮助学生积极探索自身的优势和潜力,加强对于专业发展和职业要求的认知,建立合理的生涯发展目标,培养踏实奋斗的行动力,进而建立积极的择业就业观。另外,生涯适应力和求职主动性的问卷还分别包括不同的因子维度,未来的研究希望进一步关注具体因子维度和求职结果的关系,以便更有针对性地开展职业生涯教育。

研究发现业缘关系作为一种社会资本在求职结果中起到正向影响,并且扩展了一些研究<sup>[12][13]</sup>集中在家庭社会经济地位作为社会资本的范围。业缘关系相对家庭经济地位比较固定的因素来说,是通过在校学习建立起来的与老师、同学、校友等社会网络。这些社会网络的建立体现了学校教育中提供的社会资本,体现了学校教育在学生生涯发展中的重要作用。并且,业缘关系相较于亲缘关系,对于学生的就业求职起到更大的作用,这一作用更能激发大学生的主动性行为,并且提示高校要积极建立和塑造全员化的生涯教育氛围,为学生们的生涯发展提供更好的支持。同时,专业相关度在学生求职中的作用,进一步反映了学校的专业教育和生涯教育结合的意义,以及学生选择适合自己兴趣和职业目标的专业的专业性的重要性。高校可以协同家庭、社会在学生的专业选择、专业认同上发挥积极的主导作用。

此外,研究发现,女性的首年年薪与求职时效显著低于男性,硕士研究生的求职时效低于本科生与博士研究生,本科生倾向获得更多的录用机会,针对这些人群异质性特点,高校的生涯教育需要针对不同群体开展分类指导,进一步推动建设性别平等的就业环境,持续增强与用人单位互动联系,促进青年人的职业生涯发展。

#### [参考文献]

- [1] 高艳, 乔志宏, 阎悦悦, 等. 大学生求职主动性问卷编制 [J]. 中国健康心理学杂志, 2017, 25 (8): 1206-1209.
- [2] BATEMAN T S, CRANT J M. The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates [J]. Journal of Organizational Behavior, 1993, 14 (2): 103-118.
- [3] FAY D, FRESE M. The Concept of Personal Initiative: An Overview of Validity Studies [J]. Human Performance, 2001, 14 (1): 97-124.
- [4] SE, SEIBERT, J M, CRANT, M L, Kraimer. Proactive personality and career success. [J]. The Journal of applied psychology, 1999, 84 (3): 416-27.
- [5] BROWN D J, COBER R T, KANE K, et al. Proactive personality and the successful job search: a field investigation with college graduates [J]. Journal of Applied Psychology, 2021, 91 (3): 717-728.
- [6] 刘密, 龙立荣, 祖伟. 主动性人格的研究现状与展望 [J]. 心理科学进展, 2007, 15 (2): 333-337.
- [7] SAVICKAS M L, PORFELI E J. Revision of the Career Maturity Inventory: The Adaptability Form. [J]. Journal of Career Assessment, 2011, 19 (4): 355-374.
- [8] 常委, 任胜钢, 董保宝. 国外主动性人格研究最新进展及启示 [J]. 广西社会科学, 2016 (5): 146-150.
- [9] 于海波, 何雪梅. 大学生主动性人格与求职绩效——生涯建构理论的视角 [J]. 中国人力资源开发, 2014, 31 (5): 48-53.
- [10] HOU Z J, LEUNG S A, LI X, et al. Career Adapt - Abilities Scale—China Form: Construction and initial validation [J]. Journal of Vocational Behavior, 2012, 80 (3): 686-691.
- [11] BLAU G. Testing a Two - Dimensional Measure of Job Search Behavior [J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 1994, 59 (2): 288-312.
- [12] 乔志宏, 苏迪, 占诗苑, 等. 人力资本和家庭社会经济地位对大学生就业去向和结果的影响研究 [J]. 中国青年研究, 2014 (8): 92-97.
- [13] 岳昌君, 张恺. 高校毕业生求职结果及起薪的影响因素研究——基于2013年全国高校抽样调查数据的实证分析 [J]. 教育研究, 2014, 35 (11): 72-83.
- [14] 黄敬宝. 寒门能否出贵子? ——基于人力资本对大学生就业质量作用的分析 [J]. 青年研究, 2015 (5): 1-10.
- [15] 乔志宏, 宋慧婷, 冯明礼, 等. 人力资本和社会资本与中国大学生就业的相关研究 [J]. 中国青年研究, 2011 (4): 24-28.
- [16] 温忠麟. 张雷, 侯杰泰, 等. 中介效应检验程序及其应用 [J]. 心理学报, 2004 (5): 614-620.

(责任编辑: 孙永泰)

## A Study on the Relationship between College Students' Career Adaptability, Job – seeking Initiative and Job – searching Results ——Empirical Analysis Based on 516 College Graduates

LI Yan<sup>1</sup>, CEN Jialing<sup>2</sup>

(1. Student Career Center, Peking University, Beijing 100871, China;

2. Department of Sociology, Peking University, Beijing 100871, China)

**Abstract:** The study aims to investigating the relationship between college students' job – seeking initiative, career adaptability, and job – seeking outcomes. A questionnaire survey was conducted on 516 graduates from multiple universities, and descriptive, regression, and mediation analyses were performed. The study has the following findings: first, career adaptability and job – seeking initiative have significant positive effects on job – seeking outcomes; second, the impact of career adaptability and job – seeking initiative on job – seeking outcomes exhibits population heterogeneity; third, professional relevance and career relationships affect students' job – searching results; forth, career adaptability, as a mediating variable, partially explains the mechanism by which job – seeking initiative affects the first – year annual salary of college students; fifth, in the interactive effect, the occupational relationship positively compensates for the educational gap in job – seeking timeliness, indicating that the occupational relationship created by school education has a positive effect on the career development of college students.

**Key words:** job seeking initiative; career adaptability; job – searching results; college student

## 我校期刊中心成立暨四刊新一届编委会大会召开

5月14日上午,我校期刊中心成立暨四刊新一届编委会大会在尚大楼108召开。校党委常委、副校长黄新华宣读期刊中心成立文件,为新任主编、副主编颁发聘任证书。

黄新华指出,我校成立期刊中心具有重要意义,希望新一届四刊编委会推动期刊高质量发展。他强调,要全面提升期刊中心作用,优化人员配置,强化流程管理,充分激发编辑团队潜能;要全面发挥编委会智库功能,发挥学科引领作用,积极组稿和约稿;要全面提升刊物自身质量,确保意识形态正确,严把论文质量关,紧密追踪学科前沿热点。

会上,期刊中心主任作工作汇报。

(文:期刊中心/编辑:宣传部)