

生涯决策模糊容忍度对大学生求职行为的影响：一个有调节的中介模型

高 斌 陈端颖 朱穗京 黄 越

【摘 要】本研究基于社会认知职业理论探讨了模糊容忍度和大学生求职行为的关系及其作用机制。采用模糊容忍度量表、未来时间知觉量表、未来工作自我量表以及求职行为量表对 731 名大学生进行问卷调查。结果表明：(1)模糊容忍能够显著正向预测大学生的求职行为；(2)未来工作自我在模糊容忍与求职行为之间起部分中介作用；(3)未来时间知觉调节了该中介模型的前半段路径和直接路径。

【关 键 词】模糊容忍度；未来时间知觉；未来工作自我；求职行为；大学生

【作者简介】高斌,上海师范大学教育学院(上海 200234);陈端颖(通讯作者),湖北医药学院人文社科学院副教授,Email:44711984@qq.com(十堰 442000);朱穗京,广西科技大学心理健康中心(柳州 545006);黄越,湖北医药学院人文社科学院(十堰 442000)。

【原文出处】《心理研究》(开封),2024.2.164~172

【基金项目】湖北省教育厅人文社科项目(20Q110)、湖北省教育厅高校学生工作精品项目(2020XGJFX4004)。

1 引言

大学生的就业问题一直是社会关注的热点,数据显示,2022 年的高校毕业生预计达到 1076 万人,同比增加 167 万人。教育部、人力资源和社会保障部召开 2022 届全国普通高校毕业生就业创业工作网络视频会议,把“稳就业”放在更加突出的位置(中国教育部,2021)。研究发现,个体的求职行为与其成功就业密切相关,日益受到众多学者的广泛关注(Melloy et al.,2018;Veiga,& Turban,2018)。大学生的求职行为不仅是其工作成就和就业状况的有效预测因子(Wang et al.,2017),同时也会对其心理健康水平造成重要影响(谢义忠,何俊萍,2015)。生涯决策模糊容忍度(career decision ambiguity tolerance)(以下简称模糊容忍度)是指个体在职业决策过程中对模糊情境、不熟悉、复杂或不一致信息所做的认知反应(Xu et al.,2016;肖义涛等,2017)。研究表明模糊容忍度是影响个体职业选

择、创业倾向以及职业成功的重要因素(Holm et al.;Leong,1985;Rauch & Frese,2007),但鲜有学者直接探讨模糊容忍度对求职行为的影响,并且其内在作用机制也尚不明晰。

社会认知职业理论(social cognitive career theory,SCCT)经过 20 多年的发展,日益成为理解个体职业发展的主流理论模型(Lent & Brown,2019)。该理论指出,个体职业行为(如求职行为)受到个人因素(如性别、个人特质)、自我效能、结果期待以及环境因素的共同影响。自该理论提出以来,众多个体变量(如主动性人格、职业探索)(曲可佳等,2015;叶宝娟等,2016)和环境变量(如宏观经济压力)(Dahling et al.,2013)相继被引入到了 SCCT 模型。随着研究的逐步推进,从完善已有理论的视角出发,研究者指出 SCCT 的模型结构还有待进一步完善,有必要继续尝试纳入其他新的变量,使该模型结构更加丰富、应用范围更加广阔(Sheu & Bordon,

2016)。本研究正是基于这一思路,将模糊容忍度作为一种个人特质纳入到 SCCT 的框架下来探讨模糊容忍度对求职行为的作用机制,以期进一步丰富和拓展 SCCT 模型中的个体变量,同时为大学生求职行为的干预工作提供实证依据。

1.1 模糊容忍度与求职行为的关系

依据 SCCT 的观点,大学生的认知能力、自我效能感以及学业成绩均会影响其职业发展(Lent & Brown,2019)。首先,在认知层面,研究表明,模糊容忍度不仅可以促进个人的创造力思维(Zenasni et al.,2008)、超媒体学习成绩(许磊等,2016),还可以提升个体的求职自我效能感(Park et al.,2019)以及加工复杂信息的认知水平(Xu & Hou,2016),这有利于增强大学生的求职信心。其次,在情绪层面,负性情绪(如就业压力)是影响个体成功求职的风险因素(Melloy et al.,2018;Wang & Yan,2018),而模糊容忍度是消极情绪(如焦虑)的保护因子(Buhr & Dugas,2006;Shihata et al.,2017),有助于缓解个体在求职中出现的焦虑、担心等消极情绪。再次,从求职行为的动力层面来看,基于 SCCT 和生涯建构理论,个体的主动性和生涯适应力是推动其求职行为的重要因素(张芳,2018;赵延异,周汝,2015),高模糊容忍度的个体具有较高的主动性(田晓明,李锐,2015)和生涯适应力水平(张鑫等,2018),从而促进个体表现出更多的求职行为。基于上述实证研究和 SCCT 的视角,本研究预期模糊容忍度可能是推动个体求职行为的积极因素。因此,本研究假设:模糊容忍度对求职行为有显著正向预测作用(H1)。

1.2 未来工作自我的中介作用

在 SCCT 的框架下,未来工作自我代表了个体对未来职业的一种希望和预期。在未来工作自我形成的过程中,个体需要搜寻各种信息(候亮等,2019)。一方面,模糊容忍度有助于促进个体的未来工作自我。模糊容忍度较高的个体,更擅长收集和各类复杂的职业信息(Xu & Hou,2016;肖义涛等,2017),进而有助于个体加深对未来工作的认识,形成一个清晰的未来工作自我。研究表明,未

来工作自我可以激励个体主动规划自己的职业生涯(Strobel et al.,2013),提升其职业技能和求职成功率(Guan et al.,2014;Zhang et al.,2014)。另一方面,未来工作自我可以促进个体的求职行为。实证研究表明未来工作自我可以显著正向预测主动职业行为(高洁等,2018;薛晓州等,2017)和求职行为(刘琛琳,张博坚,2017)。因此,本研究假设:未来工作自我在模糊容忍度与求职行为之间起中介作用(H2)。

1.3 未来时间知觉的调节作用

未来时间知觉(亦称未来时间洞察力)是个体对未来时间的认知、体验和行动倾向的一种个人特质(陈永进,黄希庭,2005)。近年来,研究者基于 SCCT 的视角证实了未来时间知觉是影响个体职业发展的重要因素(Imbellone & Laghi,2015)。研究表明,未来时间知觉具有目标导向作用(陈永进等,2005),可以激励个体朝着未来的工作目标奋进。未来时间知觉较强的个体更加关注未来(Jung et al.,2015),会提前设想和规划未来的工作,进而有助于形成清晰的未来工作自我(Taber,2015;张敏等,2016)。由此推测,未来时间知觉可能是未来工作自我的保护因子。另外,高未来时间知觉的个体,所感知到的就业机会较多(Zacher & Frese,2009),拥有更多的求职行为(Zacher,2013)。鉴于此,未来时间知觉也可能是求职行为的保护因子。人类发展的“保护因子-保护因子模型”认为,不同的保护因子同时作用于结果变量时可能存在交互作用,具体表现为两种情况,一种是相互削弱的“排除假说”,另一种是相互增强的“促进假说”(Fergus & Zimmerman,2005;候亮等,2019)。由此推测,未来时间知觉可能会“削弱”或者“增强”模糊容忍度对未来工作自我(求职行为)的有利影响。因此,本研究假设:未来时间知觉既有可能正向(负向)调节模糊容忍度与未来工作自我关系(H3),也可能正向(负向)调节模糊容忍度与求职行为的关系(H4)。

综上,本研究基于 SCCT 的理论框架构建了一个有调节的中介模型(见图1),以此考察模糊容忍度“如何”(中介机制)以及“何时”(调节机制)影响

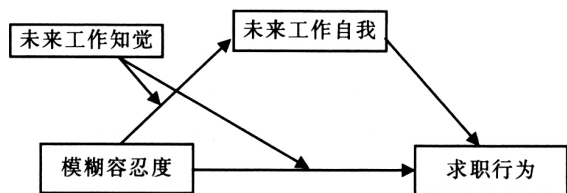


图1 研究假设模型

大学生的求职行为,以期进一步丰富和拓展 SCCT 模型中的个体因素,并为求职行为的干预提供实证依据。以往研究表明,个体的求职行为可能存在性别和年级差异(叶宝娟等,2016),因此在本研究将其纳入控制变量,进而提高研究结果的准确性。

2 研究方法

2.1 被试

采用方便整群抽样法,选取中部地区三所本科高校的大学生进行问卷调查,以班级为单位发放共 800 份问卷,回收有效问卷 731 份,问卷回收有效率为 91.38%,被试的平均年龄为 19.96 岁($SD = 1.18$),其中,男生 283 人(占 38.71%),女生 448 人;大一学生 138 人,大二学生 145 人,大三学生 272 人,大四学生 176 人。

2.2 研究工具

2.2.1 求职行为量表

采用 Blau(1994)编制的大学生求职行为量表,该量表采用 5 点计分(1 代表“0~1 次”,5 代表“5~10 次”)以上。该量表共 12 个题目,主要包括两个维度:求职预备期(如搜索职业信息、树立职业目标、制定行动计划等)和求职行动期(如投递简历、参加面试、做出职业决策等),在以往研究中该量表的中文版信效度较好(叶宝娟等,2016)。分数越高代表个体的求职行为越多。本研究中该量表 α 系数为 0.90。

2.2.2 生涯决策模糊容忍度量表

采用由 Xu 等人(2016)编制的生涯决策模糊容忍度量表。它包含三个相对独立的维度:模糊偏好、模糊容忍和模糊回避,采用 7 点计分(1 代表“非常不同意”,7 代表“非常同意”)。跨文化研究表明,该量表适用于中美大学生群体(Xu et al., 2016)。在本研究中,总量表的 α 系数为 0.82,模糊偏好、模糊容忍、模糊回避的 α 系数依次为 0.73,

0.78,0.78。

2.2.3 未来工作自我量表

采用薛晓州等人(2017)修订的未来工作自我清晰度量表。该量表为单维结构,共 7 个题目,采用 5 点计分(1 表示“很不符合”,5 表示“很符合”)。在测量过程中,首先要求被试在头脑中想象“自己在未来工作中想成为什么”,以形成一幅未来工作自我图像,然后让被试保持这个未来工作自我的图像并回答后续的题目。分数越高,表示个体的未来工作自我清晰度越高。本研究中该量表 α 系数为 0.89。

2.2.4 未来时间知觉量表

采用中文版未来时间知觉量表(韩冰,2009)。该问卷适用于国内大学生,问卷共包含 10 个题目,采用 5 点计分(1 表示“很不符合”,5 表示“很符合”),分数越高,个体的未来时间知觉水平越高。本研究中该量表 α 系数为 0.66。

2.3 研究程序与数据分析

本研究以班级为单位进行团体施测,由学校的心理健康老师担任主试,通过在课堂以及班级群发放网络调查问卷的方式收集数据,在施测前强调了匿名填写、保密等原则,测试时间需 6~8 分钟左右,测试结束后对数据进行整理。最后采用 SPSS21.0 及 Process3.0 宏程序进行描述统计、中介和调节模型分析。

3 结果

3.1 共同方法偏差检验

由于本研究采用的是问卷调查法,可能存在共同方法偏差,因此采用 Harman 单因子法和“引入方法学因子法”对数据进行共同方法偏差检验(熊红星等,2012)。在单因子法中,采用 Mplus7.0 对研究中的变量进行单因子验证性因素分析,结果显示,单因子结构模型拟合很差($CFI = 0.33$, $TLI = 0.30$, $RMSEA = 0.112$)。此外,控制“未测单一方法学因子法”检验结果发现,在本研究主要变量构成的多因子模型中,加入方法学因子后,模型拟合指数的变化量为: $\Delta CFI = 0.09$, $\Delta TLI = 0.08$, $\Delta RMSEA = 0.01$,由此可知,CFI 与 TLI 前后改善程度均不超过

0.1, RMSEA 的降低幅度不超过 0.05, 这说明加入共同方法因子后, 模型拟合指数并未得到显著改善(温忠麟等, 2018)。综合以上两种分析方法的结果可以判断, 本研究数据不存在严重的共同方法偏差问题。

3.2 各变量间的描述统计和相关分析

相关分析表明(如表 1 所示), 模糊容忍与未来工作自我、未来时间知觉以及求职行为呈显著正相关, 未来工作自我与求职行为呈显著正相关, 模糊偏好、模糊回避与求职行为相关不显著。

3.3 有调节的中介模型检验

采用偏差校正百分位 Bootstrap 法(Bootstrap = 5000), 将性别和年级纳入控制变量, 使用 Process 宏中的 Model 4 进行简单中介效应检验。由于模糊偏好、模糊回避与求职行为相关不显著, 因此, 只对模糊容忍→未来工作自我→求职行为这一中介路径进行检验。结果表明: 模糊容忍不仅可以直接预测求职行为($\beta = 0.16, p < 0.001$), 还可以显著预测未来工作自我($\beta = 0.37, p < 0.001$), 未来工作自我正向显著预测求职行为($\beta = 0.10, p < 0.05$)。因此, 未来工作自我在模糊容忍与求职行为之间起部分中介作用, 其中介效应(0.04) 占总效应(0.19) 的 21.05%。由此, 假设 H1、H2 得到验证。

随后, 采用 Process 宏中的 Model 8 (Model 8 假设中介模型的前半段及直接路径受到调节, 与本研究假设模型一致)。将未来时间知觉放入上述中介模型, 结果表明(见表 2), 在控制性别和年级的条件下, 模糊容忍与未来时间知觉的交互项不仅对未来工作自我的预测作用显著($\beta = 0.08, t = 2.33,$

$p < 0.05$), 而且对求职行为的预测作用也同样显著($\beta = -0.09, t = -2.78, p < 0.05$), 即有调节的中介模型成立, 假设 H3、H4 得到验证。

为更清楚地揭示上述调节效应的实质, 将未来时间知觉按照正负一个标准差进行高低分组, 进行简单斜率分析。结果发现(见图 2), 当未来时间知觉较低时, 随着模糊容忍的增加, 未来工作自我呈显著上升趋势($\beta = 0.17, t = 3.49, P < 0.001$); 当未来时间知觉较高时, 随着模糊容忍的增加, 未来工作自我也呈显著上升趋势($\beta = 0.32, t = 6.88, p < 0.001$)。这表明模糊容忍对未来工作自我的有利影响在个体未来时间知觉水平较高时更强。

同理, 由图 3 可知, 当未来时间知觉较低时, 随着模糊容忍的增加, 求职行为呈显著上升趋势($\beta_{\text{simple}} = 0.27, t = 5.07, p < 0.001$); 当未来时间知觉较高时, 随着模糊容忍的增加, 求职行为的上升趋势边缘显著($\beta_{\text{simple}} = 0.10, t = 1.94, p = 0.052$)。这表明模糊容忍对求职行为的有利影响在个体未来时间知觉水平较低时更强。

4 讨论

4.1 模糊容忍度与求职行为的关系

本研究将模糊容忍度这一个体变量引入到了 SCCT 模型之中, 研究结果证实了模糊容忍是影响个体求职行为的重要特质, 这一结果拓展了 SCCT 的模型结构, 使其解释力进一步扩大。具体而言, 模糊容忍与求职行为呈显著正相关, 模糊容忍可以显著正向预测求职行为。依据认知闭合需要理论(刘子等, 2018), 个体对模糊信息的容忍度与其认知闭合需要水平密切相关, 当个体的模糊容忍度较

表 1 各变量的描述性统计结果和相关矩阵 (n = 731)							
变量	M ± SD	1	2	3	4	5	6
1. 模糊偏好	5.13 ± 0.85	1					
2. 模糊容忍	4.85 ± 0.89	0.51**	1				
3. 模糊回避	4.06 ± 1.11	-0.09*	-0.24**	1			
4. 求职行为	2.05 ± 0.82	0.06	0.23**	0.02	1		
5. 未来工作自我	3.57 ± 0.71	0.33**	0.38**	-0.19**	0.19**	1	
6. 未来时间知觉	3.41 ± 0.42	0.34**	0.38**	-0.18**	0.08*	0.41**	1

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$, 下同。

表 2 有调节的中介效应分析结果

回归方程		拟合指标			回归系数显著性	
结果变量	预测变量	R	R ²	F	β	t
未来工作自我		0.49	0.25	28.57***		
	性别				0.15	1.96*
	年级				0.06	0.78
	模糊容忍				0.25	6.47***
	未来时间知觉				0.32	5.39***
	模糊容忍 × 未来时间知觉				0.08	2.33*
求职行为		0.36	0.13	15.03***		
	性别				0.12	1.61
	年级				0.45	5.09***
	模糊容忍				0.17	4.24***
	未来时间知觉				-0.01	-0.47
	未来工作自我				0.11	2.64***
	模糊容忍 × 未来时间知觉				-0.09	-2.78*

注：模型中的各变量均进行了标准化转换后放入回归方程。

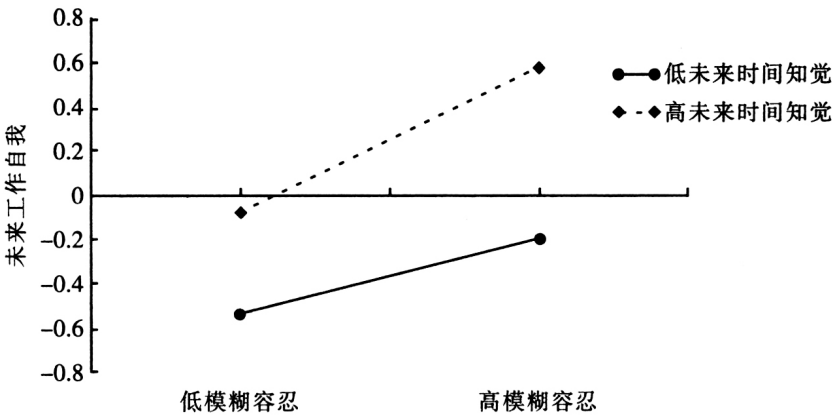


图 2 未来时间知觉调节模糊容忍与未来工作自我的关系

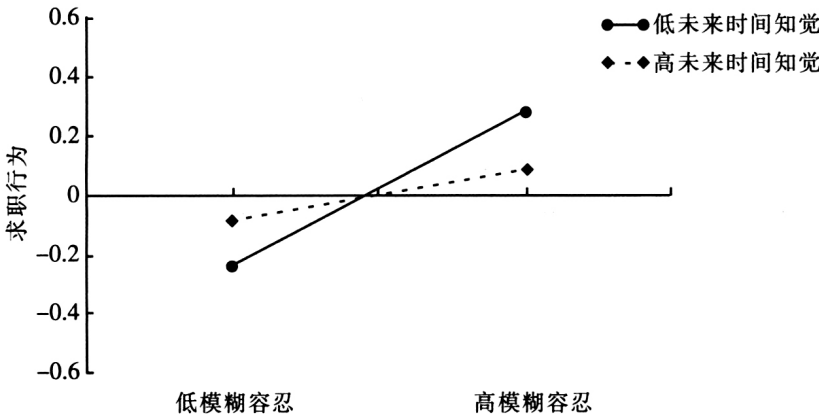


图 3 未来时间知觉调节模糊容忍与求职行为的关系

高时,其认知闭合需要水平较低,这对大学生的职业决策过程更有利(张树凤等,2017)。尤其当大学生在面对具有模糊性和不确定性的就业环境时,他们更容易接纳和承受其中可能出现的不确定性和风险性因素(Furnham & Marks, 2013; 田晓明等, 2015),较少产生压力和焦虑等负性情绪(Buhr & Dugas, 2006; Shihata et al., 2017),进而主动把握求职机会并顺利就业。因此,这一发现为大学生求职行为的干预措施提供了新的思路,也就是说,提升大学生的模糊容忍水平是促进其积极求职的直接途径。

4.2 未来工作自我中介作用

本研究证实了未来工作自我在模糊容忍与求职行为之间起部分中介作用。未来工作自我可以正向预测求职行为,这一结果与以往研究结果一致(刘琛琳等,2017)。同时,本研究也进一步拓展了未来工作自我的前因变量,即较高的模糊容忍度有助于大学生形成一个清晰的未来工作自我。究其原因,高模糊容忍度的大学生可以更有效地处理来自就业市场的信息,并且不断调整自己以适应当前职业环境所表现出来的风险和不确定性因素。此外,未来工作自我之所以可以提高大学生的求职行为,可能的原因在于它可以提升个人的自我效能感(张敏等,2016)。从SCCT的视角来看,自我效能感是预测个体成功求职的核心要素之一。更重要的是,未来工作自我代表了个体对未来职业的一种预期,它能够激发大学生对未来的工作产生兴趣。而兴趣作为一种个体内部的动机资源,能够激励大学生主动规划自己的职业生涯,设立远大的目标(Strobel et al., 2013),并采取行动去掌握未来工作所需的专业知识与技能,以此不断缩小当前与实际工作要求之间的差距,进而使得大学生在求职中更好地表现自己,提高求职成功率(Guan et al., 2014)。由此可见,从干预的视角来讲,提升大学生的未来工作自我水平也是一条推动其求职行为的重要路径。

4.3 未来时间知觉的调节作用

本研究证实了未来时间知觉可以调节模糊容

忍与未来工作自我(求职行为)的关系。具体而言,在高未来时间知觉下,模糊容忍对未来工作自我的积极效应更强,这一结果支持了“促进假说”(Fergus & Zimmerman, 2005),证实了未来时间知觉是未来工作自我的保护因子,即高未来时间知觉增强了模糊容忍对未来工作自我的积极作用,产生了“锦上添花”的效果(李董平, 2012)。这一结果也支持了社会情绪选择理论(敖玲敏等, 2011; 蒋虹, 吕厚超, 2017),个体对未来时间的感知会影响其社会动机和目标追求。大学生对未来生命中所剩时间的感知比较充足,更多关注以未来导向的目标,不断通过学习新知识来提升自己的生存技能,进而形成一个清晰的未来工作自我。另外,研究发现在低未来时间知觉下,模糊容忍对求职行为的积极效应更强,这一结果支持了“排除假说”(Fergus & Zimmerman, 2005)。即高未来时间知觉会削弱模糊容忍对求职行为的积极作用,即产生了“美不胜收”的效果(李董平, 2012)。但这并不意味着未来时间知觉是求职行为的风险或者不利因素,出现该调节模式的原因可能在于,未来时间知觉水平高的个体,其求职行为本身处于较高的水平,使得模糊容忍所起到的促进作用遭遇到了“瓶颈”。因此,对那些未来时间知觉较低的个体,模糊容忍对求职行为所起到的推动作用更大。

4.4 研究的意义和展望

总体来讲,本研究的结果具有一定意义。首先,本研究将模糊容忍度这一变量纳入了SCCT的理论框架下,进一步丰富和扩展了SCCT模型中的个体变量,推进了求职行为领域相关研究成果。其次,本研究探讨了未来工作自我在模糊容忍度与求职行为之间的中介作用,明晰了大学生模糊容忍度影响其求职行为的中介机制。另外,本研究基于SCCT引入未来时间知觉这一变量,结果表明未来时间知觉可以调节模糊容忍与未来工作自我的关系,其调节效应模式支持了“促进假说”。同时,未来时间知觉也可以调节模糊容忍与求职行为的关系,该调节效应模式支持了“排除假说”,从而进一

步厘清了模糊容忍影响未来工作自我和求职行为的边界条件,这一结果为大学生求职行为的实践干预提供了重要思路。一方面,对于那些未来时间知觉水平较低的大学生而言,引导他们在大学期间提前做好人生规划,以未来目标为导向,并且脚踏实地地为未来目标而努力;另一方面,可以通过团体心理辅导的方式提升大学生的模糊容忍度水平,进而帮助其更好地应对求职过程中的不确定性和风险因素。

当然,本研究还存在一些不足:首先,在研究方法上,本研究属于横断研究,未来的研究可以采取追踪研究或者实验研究对变量间的因果关系进行验证。其次,在研究层面上,本研究关注的是在个体层次上模糊容忍度对求职行为的作用机制。实际上,无论是模糊容忍度还是未来工作自我,均可以扩展到班级、年级或学校等层面。结合目前多层次和跨层次研究的趋势,未来的一个研究方向即考查模糊容忍度在团体层面上对大学生求职行为的影响。最后,本研究所构建的模型解释量较低,未来研究可以进一步提升模型的解释功效。需要指出的是,在社会科学领域,如果小效应可以支持所检验的理论,那么小效应也具有一定的理论价值。同时,小效果量也具有一定的现实意义,小效应可能随时间推移而累积成大效应,换句话说,小效应亦可产生“蝴蝶效应”。即模糊容忍和未来工作自我可以通过量变引起质变的方式累积成大效应,进而对大学生的求职行为产生较大影响。

5 结论

模糊容忍可以显著正向预测大学生的求职行为;未来工作自我在模糊容忍与求职行为之间起部分中介作用;未来时间知觉不仅可以调节模糊容忍对求职行为的直接路径,还可以调节模糊容忍通过未来工作自我影响求职行为的前半段中介路径。

参考文献:

概述. 心理科学进展,19(2),217-223.

[2]陈永进,黄希庭. (2005). 未来时间洞察力的目标作用. 心理科学,28(5),1096-1099.

[3]高洁,林燕滢,崔佳,温忠麟. (2018). 未来工作自我清晰度对主动职业行为的影响:一个有调节的中介模型. 心理学探新,38(5),92-97.

[4]候亮,刘光建,吴伟,丁桂凤. (2019). 大学生谦卑行为与未来工作自我清晰度:有调节的中介模型. 心理与行为研究,17(5),675-682.

[5]韩冰. (2009). 社会情绪选择理论:未来时间知觉、年龄和社会目标的关系研究. 华东师范大学硕士学位论文.

[6]蒋虹,吕厚超. (2017). 青少年未来时间洞察力与学业成绩的关系:坚韧性的中介作用. 心理发展与教育,33(3),321-327.

[7]李董平. (2012). 多重生态学风险因素与青少年社会适应:风险建模与作用机制研究. 华南师范大学博士学位论文.

[8]刘琛琳,张博坚. (2017). 未来工作自我、求职目标清晰度与求职行为:环境支持、环境阻碍的调节作用. 中国人力资源开发,12,62-74.

[9]刘子旻,时勘,万金,陈晨. (2018). 认知闭合需要研究梳理与未来走向. 心理科学进展,26(4),688-697.

[10]曲可佳,鞠瑞华,张清清. (2015). 大学生主动性人格、职业决策自我效能感与职业生涯探索的关系. 心理发展与教育,31(4),445-450.

[11]田晓明,李锐. (2015). 自我牺牲型领导能促进员工的前瞻行为吗? 责任感知的中介效应及其边界条件. 心理学报,47(12),1472-1485.

[12]温忠麟,黄彬彬,汤丹丹. (2018). 问卷数据建模前传. 心理科学,41(1),206-212.

[13]许磊,刘华山,陈京军,张春梅,丁倩. (2016). 场独立/场依存对超媒体学习的影响:模糊容忍性的调节作用. 心理科学,39(5),1164-1170.

[14]薛晓州,张敏,侯楠,周文霞. (2017). 导师指导关系类型及其在未来工作自我与主动职业行为间的调节作用:一个潜在剖面分析. 中国人力资源开发,3,81-89.

[15]谢义忠,何俊萍. (2015). 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. 心理科学,38(6),154-159.

[16]熊红星,张璟,叶宝娟,郑雪,孙配贞. (2012). 共同方法变异的影响及其统计控制途径的模型分析. 心理科学进展,

20(5), 757 - 769.

[17] 肖义涛, 侯志瑾, 王婕, 朱佳佳. (2017). 模糊容忍度团体辅导对大学生生涯决策困难的影响. 中国临床心理学杂志, 25(3), 572 - 576

[18] 叶宝娟, 郑清, 刘林林, 方小婷. (2016). 职业探索对大学生求职行为的影响: 求职自我效能感的中介作用与情绪调节的调节作用. 心理发展与教育, 32(6), 691 - 697.

[19] 赵延异, 周汝. (2015). 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. 北京航空航天大学学报(社会科学版), 28(5), 63 - 70.

[20] 张鑫, 侯志瑾, 朱佳佳, 王丹妮. (2018). 模糊容忍度对生涯决策困难的影响: 生涯适应力与焦虑的中介作用. 中国临床心理学杂志, 26(2), 142 - 147.

[21] 张芳. (2018). 大学生生涯适应力、求职自我效能感与求职行为和求职结果的关系. 中国大学生就业(理论版), 34 - 41.

[22] 张树凤, 司继伟, 宗正, 董杰. (2017). 认知闭合需要与预期后悔对个体职业决策过程的影响. 心理科学, 40(5), 1182 - 1188.

[23] 中国教育部. (2021). 教育部 人力资源社会保障部共同部署做好 2022 届全国普通高校毕业生就业创业工作. 2021 - 11 - 19 取自 http://www.moe.gov.cn/jyb_zzjg/huodong/202111/t20211119_581164.html

[24] Blau, G. (1994). Testing a two - dimensional measure of job - search behavior. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 59(2), 288 - 312

[25] Buhr, K. , & Dugas, M. J. (2006). Investigating the construct validity of intolerance of uncertainty and its unique relationship with worry. *Journal of Anxiety Disorders*, 20(2), 222 - 236.

[26] Dahling, J. J. , Melloy, R. , & Thompson, M. N. (2013). Financial strain and regional unemployment as barriers to job search self - efficacy: A test of social cognitive career theory. *Journal of Counseling Psychology*, 60(2), 210 - 218.

[27] Imbellone, A. , & Laghi, F. (2015). The role of time perspective in social cognitive career theory of interests. *Time & Society*, 25(2), 334 - 354.

[28] Fergus, S. , & Zimmerman, M. A. (2005). Adolescent resilience: A framework for understanding healthy development in the face of risk. *Annual Review of Public Health*, 26(1), 399 - 419.

[29] Furnham, A. , & Marks, J. (2013). Tolerance of ambiguity: A review of the recent literature. *Psychology*, 4(9), 717 - 728.

[30] Guan, Y. , Guo, Y. , Bond, M. H. , Cai, Z. , Zhou, X. , Xu, J. , ... Ye, L. (2014). New job market entrants' future work self, career adaptability and job search outcomes: Examining mediating and moderating models. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 136 - 145.

[31] Guan, Y. , Zhuang, M. , Cai, Z. , Ding, Y. , Wang, Y. , Huang, Z. , & Lai, X. (2017). Modeling dynamics in career construction: Reciprocal relationship between future work self and career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 21 - 31.

[32] Holm, H. J. , Oppen, S. , & Nee, V. (2013). Entrepreneurs under uncertainty: An economic experiment in China. *Management Science*, 59(7), 1671 - 1687.

[33] Jung, H. , Park, I. J. , & Rie, J. (2015). Future time perspective and career decisions: The moderating effects of affect spin. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 46 - 55.

[34] Leong, T. L. (1985). Career development of Asian Americans. *Journal of College Student Personnel*, 26(6), 539 - 546.

[35] Lent, R. W. , & Brown, S. D. (2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 1 - 14.

[36] Melloy, R. C. , Liu, S. , Grandey, A. A. , & Shi, J. (2018). Overcoming emotional and attentional obstacles: A dynamic multi - level model of goal maintenance for job seekers. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 92 - 107.

[37] Park, I. - J. , Hai, S. , Lee, S. , & Sohn, Y. (2019). Investigating psychometrics of Career Decision Ambiguity Tolerance Scale. *Frontiers in Psychology*, 10, 2067.

[38] Rauch, A. , & Frese, M. (2007). Let's put the person back into entrepreneurship research: A meta - analysis on the relationship between business owners' personality traits, business creation, and success. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(4), 353 - 385.

[39] Strauss, K. , Griffin, M. A. , & Parker, S. K. (2012). Future work selves: How salient hoped - for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 580 - 598.

[40] Sheu, H. - B. , & Bordon, J. J. (2016). SCCT research in the international context. *Journal of Career Assessment*, 25(1),

58 - 74.

[41] Shihata, S. , Mcevoy, P. M. , & Mullan, B. A. (2017). Pathways from uncertainty to anxiety: An evaluation of a hierarchical model of trait and disorder - specific intolerance of uncertainty on anxiety disorder symptoms. *Journal of Anxiety Disorders*, 45, 72 - 79.

[42] Taber, B. J. (2015). Enhancing future time perspective and exploring occupational possible selves. In P. J. Hartung, M. L. Savickaa, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention*, Vol. 2: Applications (pp. 101 - 111). Washington, DC: American Psychological Association.

[43] Veiga, S. P. D. M. , & Turban, D. B. (2018). Insight into job search self - regulation: Effects of employment self - efficacy and perceived progress on job search intensity. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 57 - 66.

[44] Wang, L. , & Yan, F. (2018). Emotion regulation strategy mediates the relationship between goal orientation and job search behavior among university seniors. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 1 - 12.

[45] Wang, L. , Xu, H. , Zhang, X. , & Fang, P. (2017). The relationship between emotion regulation strategies and job search behavior among fourth - year university students. *Journal of Adolescence*, 59, 139 - 147.

[46] Xu, H. , & Tracey, T. J. G. (2015). Career decision ambiguity tolerance scale: Construction and initial validations. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 1 - 9.

[47] Xu, H. , Hou, Z. J. , Tracey, T. J. G. , & Zhang, X. (2016). Variations of career decision ambiguity tolerance between China and the United States and between high school and college. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 120 - 128.

[48] Zacher, H. , & Frese, M. (2009). Remaining time and opportunities at work: Relationships between age, work characteristics, and occupational future time perspective. *Psychology and Aging*, 24(2), 487 - 493.

[49] Zacher, H. (2013). Older job seekers' job search intensity: The interplay of proactive personality, age and occupational future time perspective. *Aging and Society*, 33(7), 1139 - 1166.

[50] Zenasni, F. , Besancon, M. , & Lubart, T. (2008). Creativity and tolerance of ambiguity: An empirical study. *The Journal of Creative Behavior*, 42, 61 - 73.

[51] Zhang, Y. H. , Liao, J. Q. , Yan, Y. , & Guo, Y. (2014). Newcomers' future work selves, perceived supervisor support, and proactive socialization in Chinese organizations. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(9), 1457 - 1472.

Impact of Career Decision Ambiguity Tolerance on College Students' Job Search Behaviors: A Moderated Mediation Model

Gao Bin

Chen Duanying

Zhu Suijing

Huang Yue

Abstract: The present study investigated the relationship between career decision ambiguity tolerance and college student' job search behaviors, and was to explore the mediating effect of future work self as well as the moderating effect of future time perspective. The career decision ambiguity tolerance questionnaire, future time perspective scale, future work self scale and job search behavior scale were administered to 731 college students. Results were as follows: (1) Ambiguity tolerance was positively correlated with job search behavior. (2) Future work self played a partial mediating role between ambiguity tolerance and job search behavior. (3) Future time perception could not only moderate the relationship between ambiguity tolerance and job search behavior, but also the relationship between ambiguity tolerance and future work self.

Key words: ambiguity tolerance; future time perspective; future work self; job search behavior; college student