首都师范大学学报(社会科学版)
Journal of Capital Normal University
(Social Sciences Edition)
2017 年第 1 期 (总第 234 期)
心理研究

自我调节干预对大学生求职行为的影响

汪 玲 张洪家

摘 要: 该研究以准实验设计考察了自我调节干预对大学生求职行为的影响。首先,在大三年级对实验组及控制组施测自我调节相关问卷及求职效能问卷(前测);然后,对实验组进行时间跨度为 6 个月的自我调节干预;待两组被试进入大四后,再次施测自我调节相关问卷、求职效能问卷(后测),并施测求职行为问卷。结果显示,一方面,实验组大四时的求职行为得分显著高于控制组,且实验组的求职效能后测显著高于前测而控制组无此变化;另一方面,在自我调节相关变量上,两组被试在实验之前无显著差异,但实验组在接受干预之后自我调节后测显著优于前测,而控制组改变较小。综上,大三时进行的自我调节干预可以在一定程度上增进自我调节,并导致大四时求职效能的提高及求职行为的增强。这一结论为如何促进大学生就业、避免因"毕业性失业"而成为"校园毕剩客"等现实问题提供了一定启示。

关键词: 自我调节;干预;求职行为;求职效能;准实验设计
中图分类号:B84 - 05 **文献标识码:**A **文章编号:**1004 - 9142(2017)01 - 0161 - 12

一、前言

(一)背景及文献综述

近年来国内高校毕业生人数不断递增,2014 年已高达 727 万,2015 年则为 749 万。最近 5 年每年都有接近 10% 的学生在毕业半年后尚未就业。"毕业即失业"导致大学生无法贡献于社会,且失业与酗酒、药物成瘾、犯罪等不良社会行为密切相关[①②]。发展心理学认为,学校 - 工作转变(school-work transition)是个体毕生发展中的重要转变之一[③],成功的学校 - 工作转变有助于增强职业认

收稿日期:2016 - 05 - 18
作者简介:汪玲(通讯作者),女,湖北浠水人,首都师范大学教育学院心理系副教授,博士。
张洪家,男,山东聊城人,首都师范大学教育学院心理系硕士研究生。(北京 100089)
基金项目:本研究获得北京市教育科学规划项目青年专项(CDA12071)资助。

① Lundahl, L., & Olofsson, J. Guarded transitions? Youth trajectories and school - to - work transition policies in Sweden. International Journal of Adolescence and Youth, 2014, 19: 19 - 34.

② Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. The school - to - work transition: A role identity perspective. Journal of Vocational Behavior, 2007, 71: 114 - 134.

③ Koen, J., Klehe, U., & Vianen A. E. M. Training career adaptability to facilitate a successful school - to - work transition. Journal of Vocational Behavior, 2012, 81: 395 - 408.

同,促进职业成功[①],反之则导致较低的幸福感及较高的身心压力[②]。因此,无论是基于经济发展、和谐社会建构的宏观角度,还是基于个体发展的微观角度,关注大学生就业都具有重要意义。

在就业领域,社会取向的研究强调经济背景、劳动力市场供求等外部因素的作用[②],而个体取向的研究则更强调心理因素的影响,如成就目标[③]、求职效能[④]、职业准备[⑤]、生涯适应力[⑥]等。个体取向是求职就业领域的重要视角,它能更好地解释职业适应上的个体差异,也更有利于引导求职者正视困难、积极应对。近年来国内学者针对影响求职行为的个体因素展开了一定的探讨,如求职效能、求职意向、人格特质、情绪等[⑦⑧]。本研究侧重于关注个体因素中的自我调节对于就业促进的意义。

积极的求职行为是成功就业的前提。Kanfer, Wanberg 和 Kantrowitz 认为,求职行为是一个"动态的、循环的自我调节过程,是一种有目的的、受主观意愿驱动的行为模式,它始于就业目标的确定,进而为实现就业目标而付出努力"[⑨]。该定义强调求职行为是一种指向且趋近目标的自我调节活动。自我调节理论认为,个体的行为包括确定目标和趋近目标两个阶段[⑩]。由于成就目标、调节聚焦主要与目标确定阶段有关,而调节模式、情绪调节策略则主要与目标趋近阶段有关,故下文我们将针对这 4 种自我调节变量与求职行为的关系进行梳理和分析。

成就目标意指个体从事成就任务的目的或意图,其中掌握目标定位于掌握任务,成绩目标则定位于获得良好表现[⑪]。掌握目标比成绩目标具有更高的适应性,掌握目标使个体更愿意选择挑战性任务,在失败时更可能进行努力(而非能力)归因,且更倾向于认为失败能促进成长,因而有助于个体在失败时仍保持较高的积极性[⑤]。就业领域的研究也表明掌握目标更有利于求职行为。比如,Hooft 和 Noordzij 针对失业者的研究表明,相比于接受成绩目标干预的被试或控制组被试,接受掌握目标干预的被试具有更强的求职意向、更多的求职行为、更高的再就业率[⑫]。Noordzij, Hooft, Mierlo, Dam 和 Born 也报告,掌握目标干预能提高被试从失败中学习的能力,并促进被试的策略运用及自我效能,进而增强其求职意愿并

① McKee - Ryan, F. M., & Harvey, J. "I have a job, but...": A review of underemployment. Journal of Management, 2011, 37: 962 - 996.

② Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. The school-to-work transition: A role identity perspective. Journal of Vocational Behavior, 2007, 71: 114 - 134.

③ Hooft, E. A. J., & Noordzij, G. The effects of goal orientation on job search and reemployment: A field experiment among unemployed job seekers. Journal of Applied Psychology, 2009, 94: 1581 - 1590.

④ Dahling, J. D., Melloy, R., & Thompson, M. N. Financial strain and regional unemployment as barriers to job search self - efficacy: A test of social cognitive career theory. Journal of Counseling Psychology, 2013, 60: 210 - 218.

⑤ Koivisto, P., Vinokur, A. D., & Vuori, J. Effects of career choice intervention on components of career preparation. The Career Development Quarterly, 2011, 59: 345 - 366.

⑥ Koen, J., Klehe, U., & Vianen A. E. M. Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. Journal of Vocational Behavior, 2012, 81: 395 - 408.

⑦ 冯彩玲、时勘、张丽华:《高校毕业生求职行为的影响机制研究》,《心理科学》2011 年第 1 期, 第 181 - 184 页。

⑧ 李玮玮、曾细花、高磊、张弛:《应届毕业生求职行为影响因素》,《中国健康心理学杂志》2014 年第 1 期,第 131 - 134 页。

⑨ Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. Job search and employment: A personality - motivational analysis and meta - analysis review. Journal of Applied Psychology, 2001, 86: 837 - 855.

⑩ Gollwitzer, P. M., Heckhausen, H., & SteUar, B. Deliberative vs. implemental mind - sets: Cognitive tuning toward congruous thoughts and information. Journal of Personality and Social Psychology, 1990, 59: 1119 - 1127.

⑪ Grant, H., & Dweck, C. S. Clarifying achievement goals and their impact. Journal of Personality and Social Psychology, 2003, 85: 541 - 553.

⑫ Hooft, E. A. J., & Noordzij, G. The effects of goal orientation on job search and reemployment: A field experiment among unemployed job seekers. Journal of Applied Psychology, 2009, 94: 1581 - 1590.

提高再就业率[①]。可见，掌握目标比成绩目标更有助于保持求职积极性。

调节聚焦是个体在自我调节活动中所表现出的特定关注点[②]。调节聚焦有促进聚焦、防御聚焦之分，前者将目标视为理想和抱负，比较关注收益，而后者将目标视为责任和义务，比较关注损失。调节聚焦会影响目标追求过程中的策略使用，促进聚焦偏好激进/接近策略，力求“击中”而避免“漏报”；防御聚焦则偏好警惕/回避策略，力求“正确拒绝”而避免“虚报”[③]。总之，两种聚焦在注意定向及行为策略的偏好上均具有一定差异。作为一种关键的自我调节变量，调节聚焦对求职行为可能具有重要影响。具体来说，防御聚焦可能会由于对损失的注意偏好、对警惕/回避策略的使用偏好而抑制求职行为，相反，促进聚焦可能会由于对收益的注意偏好、对激进/接近策略的使用偏好而增强求职行为。简而言之，与防御聚焦相比，促进聚焦可能更有利于求职行为。

调节模式是个体在趋近目标的过程中所表现出的行为模式，它包括评估模式和运动模式，前者指对所有备择方案进行细致评判以期获得最佳方案的心理模式，在这种模式下，个体力图基于最佳方案而采取行动，不能忍受“做不正确的事情”；后者指以改变当前状态为目的的心理模式，在这种模式下，个体力图始终处于行动状态，不能忍受“不做任何事情”[④]。研究表明，运动模式与活动动机之间的关系比评估模式更为密切，且运动模式与完成任务的数量、速度均呈显著正相关，而评估模式则与之均无显著相关[③]。在求职活动中，评估模式和运动模式均具有重要的意义，评估模式促使个体全面细致地分析、评价各方面的相关信息，运动模式促使个体进行多种求职活动（如投递简历、参加招聘会等），但基于以上文献，运动模式可能更有利于求职行为。

求职作为一种压力事件，会导致焦虑、沮丧等消极情绪的产生，因此，有效的情绪调节对于求职积极性的维持及增进具有重要意义。认知重评和表达抑制是两种重要的情绪调节策略，前者通过改变对情境的认知而进行情绪调节，后者则通过控制表情而进行情绪调节[⑤]。研究表明，认知重评能较好地降低消极情绪体验，减少生理反应，而表达抑制虽能降低情绪体验但会增强生理反应[⑥]。因此，相比较而言，认知重评可能更有利于求职行为。

求职效能指求职者对自己能否成功完成一系列求职行为的期待[⑦]。自从班杜拉提出自我效能这一概念起，它被广泛证明对于行为动机具有决定性的影响。拥有高自我效能的个体在活动中对自己的能力更自信，他们将困难视为一种挑战，并坚信自己有能力战胜困难[⑧]。计划行为理论强调，求职行为的产生取决于求职意向，而求职意向

① Noordzij, G., Hooft, E. A. J., Mierlo, H., Dam, A., & Born, M. P. H. The effects of a learning - goal orientation training on self - regulation: A field experiment among unemployed job seekers. Personnel Psychology, 2013, 66: 723 - 755.

② Higgins, E. T. Beyond pleasure and pain. American Psychologist, 1997, 52: 1280 - 1300.

③ Higgins, E. T. Make a good decision: value from fit. American Psychologist, 2000, 55: 1217 - 1230.

④ Kruglanski, A. W., Thompson, E. P., Higgins, E. T., Atash, M. N., Pierro, A., Shah, J. Y., et al. To “do the right thing” or to “just do it”: locomotion and assessment as distinct self - regulatory imperatives. Journal of Personality and Social Psychology, 2000, 79: 793 - 815.

⑤ Gross, J. J., & John, O. P. Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well - being. Journal of Personality and Social Psychology, 2003, 85: 348 - 362.

⑥ 程利、袁加锦、何媛媛、李红：《情绪调节策略：认知重评优于表达抑制》，《心理科学进展》2009 年第 4 期，第 730 - 735 页。

⑦ Dahling, J. D., Melloy, R., & Thompson, M. N. Financial strain and regional unemployment as barriers to job search self - efficacy: A test of social cognitive career theory. Journal of Counseling Psychology, 2013, 60: 210 - 218.

⑧ Bandura, A. On deconstructing commentaries regarding alternative theories of self - regulation. Journal of Management, 2015, 41: 1205 - 1044.

的强弱则受到求职效能的影响[①②]。多项研究也表明，求职效能能够对求职行为做出有效的预测[③]。

（二）问题的提出

如前所述，如何避免大学生因“毕业性失业”而成为校园“毕剩客”是亟待关注的一个现实问题。积极的求职行为是成功就业的前提，故有关求职行为及其促进的研究具有重要的现实意义。下文将针对已有研究的不足进行分析，并提出本研究拟探讨的问题。

首先，国内研究虽然针对求职行为的影响因素进行了大量研究，但其中干预研究匮乏，因此，关于如何促进求职行为这一问题的探讨并未落到实处。基于前文对自我调节变量与求职行为关系的梳理可知，自我调节是影响求职就业的重要影响因素，因此我们认为，可以针对大学生的自我调节进行干预，并考察其对求职行为的影响，以期增进我们对于如何促进求职这一问题的理解。

其次，国外研究者针对如何促进求职就业开展了一些干预研究[④⑤⑥]，但大多是针对某一个变量而进行干预，如成就目标[②]，或者干预时间比较短，如 8 小时[①]，那么，干预的效果（尤其是其持久性）可能较低。因此，为了获得更好的干预效果，针对多变量的、持续时间较长的干预可能更为适宜。此外，有些干预研究较为关注与求职密切相关的那些近端变量（如生涯适应力[①]），但正如有些研究者认为的那样，针对远端的自我调节变量的干预也具有重要的意义[③]，且可能具有更广泛、更深远且持久的效应。

最后，国外干预研究大都是针对失业者而进行的补救性干预[③]，但就大学生群体而言，预防性干预比补救性干预具有更好的时效性，且更为经济。因此，为了更好地避免大学生中“毕业即失业”、“校园毕剩客”等现象的发生，有必要在学生进入大四之前就进行提前性的防范。

基于以上分析，本研究试图从成就目标、调节聚焦、调节模式及情绪调节策略等多个角度，在非毕业班大学生中开展预防性的自我调节干预。我们拟探讨的问题是：这种预防性的自我调节干预是否对大学生未来进入毕业年级后的求职行为具有促进性的影响。

二、方法

（一）被试

在北京某高校 636 名大三学生中施测自我调节相关问卷（含成就目标、调节聚焦、调节模式、情绪调节），选取上述变量上 Z 分数均小于 -1（即自我调节水平较低）且有意向参与后续研究的 57 名被试作为正式被试（实验组 23 名，控制组 34 名），男、女比例分别为 19%、81%，平均年龄为 20.82 岁（SD = .71）。基于团体活动小组规模及心理学研究取样等两个方面的要求，将实验组的规模确定为 24 人，其中 1 人因故中途退出，故实验组为 23 人。

（二）程序

本研究试图以准实验设计探讨大三时进行的预防性自我调节干预是否会对大四时的求职行为产生积极影响。具体程序包含前测、干预、后测三个阶段。

① 冯彩玲、时勘、张丽华：《高校毕业生求职行为的影响机制研究》，《心理科学》2011 年第 1 期，第 181 - 184 页。

② 李玮玮、曾细花、高磊、张弛：《应届毕业生求职行为影响因素》，《中国健康心理学杂志》2014 年第 1 期，第 131 - 134 页。

③ Georgiou, K., Nikolaou, I., Tomprou, M. & Rafaiidou, M. The role of job seekers' individual characteristics on job seeking behavior and psychological well - being. International Journal of Selection and Assessment, 2012, 20: 414 - 422.

④ Koen, J., Klehe, U., & Vianen A. E. M. Training career adaptability to facilitate a successful school - to - work transition. Journal of Vocational Behavior, 2012, 81: 395 - 408.

⑤ Hooft, E. A. J., & Noordzij, G. The effects of goal orientation on job search and reemployment: A field experiment among unemployed job seekers. Journal of Applied Psychology, 2009, 94: 1581 - 1590.

⑥ Liu, S., Huang, J. L., & Wang, M. Effectiveness of job search interventions: A meta - analytic review. Psychological Bulletin, 2014, 140(4): 1009 - 1041.

前测在被试大三第二学期第二周(时间点1)进行,收集被试自我调节变量及求职效能的前测数据。

干预在前测之后一周进行,整体时间跨度为6个月(4月初开始,9月底结束)。干预共包括8次活动,每次3小时。除暑假期间(2个月)外,每两周进行一次活动,且每次活动后都会安排相应的练习作业。干预由一位具有丰富团体辅导经验的心理咨询师主持,另有一名心理学研究生担任现场助手。干预方案基于自我调节领域的研究成果及团体活动方案的设计理念而拟定。其总体思路是针对目标设定、目标趋近两阶段提高自我调节能力。具体来说,一方面试图增进掌握目标,激发促进聚焦,从而使被试以更积极的方式进行目标定位;另一方面试图引导认知重评策略,促进运动模式,从而使被试在追求目标的过程中更有效地进行情绪管理并提升行动力。限于篇幅,下文仅呈现"激发促进聚焦"这一主题中所使用的主要干预材料样例,以增进对干预方案的了解。其中,材料1(见图1)以卡通图"迷宫中的两只小老鼠"形象地说明两种调节聚焦的差异;材料2(见图2)则采用"获得奶酪"和"避免老鹰"的比喻,针对实际生活中学习与教育、职业与工作、健康、人际等不同方面,具体分析哪些观念对应着促进聚焦、哪些观念对应着防御聚焦,从而进一步促进被试对于两者差异的理解以及对于自身调节聚焦倾向的反思;材料3-5则供被试在课上(见图3)及课后(见图4、5)进行促进聚焦的相关练习。

后测共3次,第一次为干预刚结束时(9月底,时间点2),收集自我调节变量及求职效能的后测数据;第二、三次分别安排在训练后一个月(11月初,时间点3)和两个月(12月初,时间点4),收集求职行为及求职效能的数据。

总之,数据收集一共有4个时间点,前两个

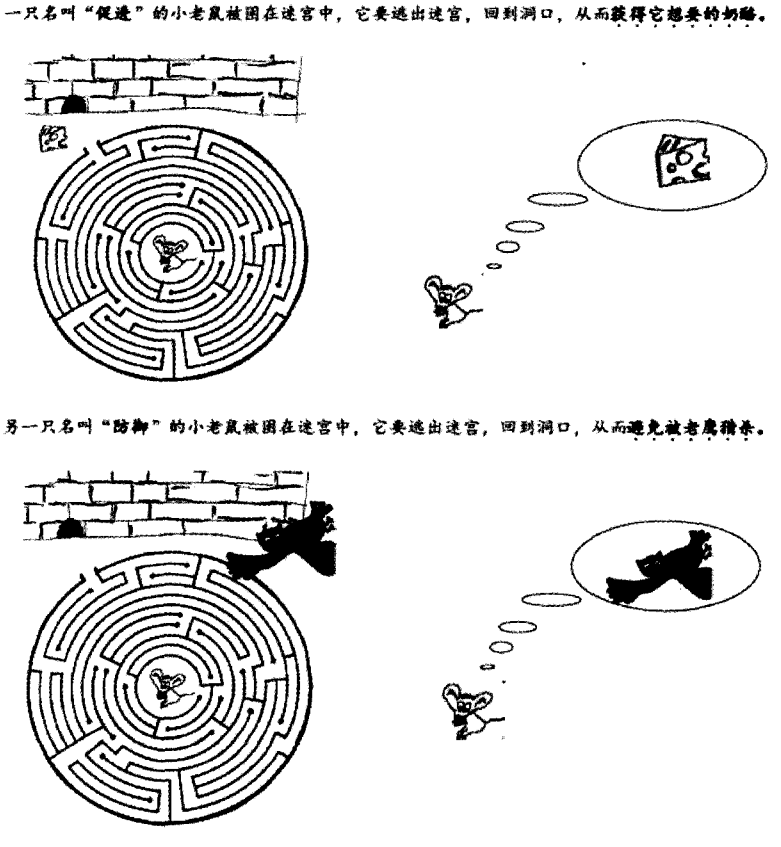


图1　迷宫中的两只小老鼠

时间点被试尚未进入求职阶段(其中,时间点1上被试尚为大三学生,时间点2上被试虽已为大四学生,但多数用人单位尚未发布招聘信息),后两个时间点上被试则已进入求职阶段。

需要说明的是,由于求职效能是个体对于自己能否成功完成求职相关活动的一种期待,故可以在被试进入求职阶段之前进行数据采集,因此求职效能共有4个时间点的数据;但求职行为是个体实际进行的种种求职活动(如投递简历、参加面试等),无法在被试尚未进入求职阶段时进行数据采集,故求职行为只有2个时间(即时间点3、4)的数据。

	生活中的"奶酪" ——促进聚焦的视角	生活中的"老鹰" ——防御聚焦的视角
学习与教育	为了取得好成绩而认真学习	为了避免考出不好的成绩而认真学习
	为了增进对知识的理解而完成作业	为了避免老师的批评而完成作业
	为了得到长辈的认可而努力	为了不受长辈的责备而努力
	为了获得能力的提升而考研	为了不落后于其他人而考研
	为了实现自己的抱负和理想而努力学习	为了履行自己的职责和义务而努力学习
职业与工作	为了获得自己喜欢的工作而努力求职	为了避免从事自己不喜欢的工作而努力求职
	为了实现人生价值而工作	为了避免成为寄生虫、啃老族而工作
	为了获得晋升的机会而努力工作	为了避免上级的批评而努力工作
	为了实现自己的个人理想而工作	为了履行自己的家庭或社会责任而工作
健康	为了促进身体健康而不熬夜	为了避免对身体的损伤而不熬夜
	为了摄入更多维生素而吃水果蔬菜	为了避免缺乏维生素而吃水果蔬菜
	为了维持良好的脾胃功能而不吃不健康的食物	为了避免损伤脾胃而不吃不健康的食物
	为了获得良好的健康状况而锻炼身体	为了避免生病而锻炼身体
人际	为了让父母生活得更好而照顾他们	为了避免他人的指责埋怨而照顾父母
	为了获得更多的友谊而交朋友	为了避免孤独而交朋友
	做了错事时,为促进彼此的友谊而道歉	做了错事时,为避免失去一位朋友而道歉
	因为喜欢而自愿参加集体活动	为了避免被孤立而参加集体活动
	为了收获美满的爱情而恋爱、结婚	为了避免成为剩男剩女而恋爱、结婚

图2　生活中的"奶酪"和"老鹰"

任何事件都能从防御聚焦转化为促进聚焦。请你选择一件事来练习运用促进聚焦,并做记录。

一、请简要描述相关事件:

二、当面对这件事时,你习惯的方式或者想法是什么?

三、按照调节聚焦理论,你可以有哪些新的想法、新的做法?

图3　调节聚焦课堂练习

记录表

	周日	周一	周二	周三	周四	周五	周六
自我暗示							
自我设问							
谚语诵读							
	周日	周一	周二	周三	周四	周五	周六
自我暗示							
自我设问							
谚语诵读							

图4　自我练习记录表

提示单

一、自我暗示：

通过促进聚焦的自我暗示，引导我们关注生活中的积极结果。

例如：

1. 我可以做到。
2. 我期待着自己的进步。
3. 我要实现自己的理想。
4. 我能做好。
5. 我一定要做好这件事情，这样我就能更靠近自己的梦想。
6. 我有能力为自己创造美好的未来。
7. 我可以通过努力获得自己想要的东西。
8. 我可以成为我想成为的人。
9. 每天我都会有新的进步。

二、自我设问：

通过自我设问的方式来检验自己是否达到了促进聚焦的要求、关注了促进聚焦所关注的内容、采用了促进聚焦相对应的行为策略等，从而对自己的调节聚焦有所认识。当通过自我设问发现防御聚焦的倾向更明显时，更加有意地使用上面提到的促进聚焦的诱发方式。

例如：

1. 我在努力关注生活中的积极结果吗？
2. 我在一步步接近内心想成为的那个人吗？
3. 今天我有进步或提高吗？
4. 今天我有没有为自己的理想而付出努力？
5. 今天我有所收获吗？
6. 今天我在朝着自己的目标前进吗？
7. 今天我做得足够好吗？
8. 今天我关注到生活中哪些方面的积极结果？

三、谚语诵读：

收集并诵读与促进聚焦相对应的成语或谚语，以增进对于促进聚焦的诱导。

例如：

1. 天生我材必有用。
2. 有山必有路，有水必有渡。
3. 有志者，事竟成。
4. 不担三分险，难练一身胆。
5. 一息若存，希望不灭。
6. 不入虎穴，焉得虎子。
7. 身处山穷水尽，力争柳暗花明。

图5 自我练习提示单

（三）工具

成就目标问卷[①]。掌握目标、成绩目标分量表各 10 个条目，本研究中 Cronbach α 分别为 .80、.82。

一般调节聚焦问卷[②]。促进聚焦、防御聚焦分量表各 9 个条目，本研究中 Cronbach α 分别为.77、.71。

调节模式问卷[③]。含运动模式和评估模式两个分量表，中文修订版各 12 个条目[④]。本研究中 Cronbach α 分别为.78、.75。

情绪调节策略问卷[⑤]。共 10 个条目，含认知重评策略、表达抑制策略两个分量表，本研究中 Cronbach α 分别为.79、.70。

求职效能量表[⑥]。单维，6 个条目，本研究中 Cronbach α 为.75。

求职行为问卷。含准备性求职行为、主动性求职行为、求职努力三维度，原始问卷为 16 个条目[⑦]，考虑到网络技术的发展以及高校为大学生所提供的就业服务等，对部分条目的表述进行了调整并添加了若干条目，修订后问卷含 21 个条目。本研究中各分量表 Cronbach α 分别为. 86、.95、.91。

三、结果

（一）实验组和控制组干预之前在自我调节上的同质性

为了解两组被试干预之前在自我调节上是否存在差异，对自我调节变量的前测进行了独立样本 t 检验，结果表明，在所有自我调节变量的前测上，实验组和控制组之间均不存在显著差异（$t_{掌握目标} = -.54$，$t_{成绩目标} = .30$，$t_{促进聚焦} = -.19$，$t_{防御聚焦} = .71$，$t_{评估模式} = .84$，$t_{运动模式} = -1.07$，$t_{认知重评} = -.65$，$t_{表达抑制} = -.92$，$ps > .05$，d：.05 ~ .29），故实验组和控制组在干预之前可视为同质。

（二）实验组和控制组进入大四后在求职行为上的差异

为了解自我调节干预对求职行为的影响，对两组被试大四时的求职行为进行测量及比较。求职行为共有 2 次测量数据，即时间点 3、时间点 4。对两次测得的求职行为总分及各维度得分进行 2（组别：实验组、控制组）× 2（时间点：时间点 3、时间点 4）多元方差分析，结果表明（见图 6）：

在求职总分、准备性求职和求职努力上，组别的主效应均为显著，$F_{求职总分}(1,100) = 11.90$，$p < .01$，$\eta^2 = .11$，$F_{准备性求职}(1,100) = 15.20$，$p < .001$，$\eta^2 = .13$，$F_{求职努力}(1,100) = 15.40$，$p < .001$，$\eta^2 = .13$，以上差异均表现为实验组（$M_{求职总分} = 2.25$，$SD = .66$；$M_{准备性求职} = 2.83$，$SD = .80$；$M_{求职努力} = 2.23$，$SD = 1.17$）高于控制组（$M_{求职总分} = 1.80$，$SD = .62$；$M_{准备性求职} = 2.23$，$SD = .75$；$M_{求职努力} = 1.49$，$SD = .73$），但主动性求职上组别主效应不显著，$F(1,100) = 2.22$，p

① Button, S. B., Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. Goal orientation in organizational research: A conceptual and empirical foundation. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 1996, 67: 26 - 48.

② Lockwood, P., Jordan, C. H., & Kunda, Z. Motivation by positive or negative role models: Regulatory focus determines who will best inspire us. Journal of Personality and Social Psychology, 2002, 83: 854 - 864.

③ Kruglanski, A. W., Thompson, E. P., Higgins, E. T., Atash, M. N., Pierro, A., Shah, J. Y., et al. To "do the right thing" or to "just do it": locomotion and assessment as distinct self - regulatory imperatives. Journal of Personality and Social Psychology, 2000, 79: 793 - 815.

④ 汪玲、逄晓鸣、肖凤秋、齐博：《反事实思维与后悔的关系：调节模式的调节作用》，《心理科学》2012 年第 5 期，第 1137 - 1143 页。

⑤ Gross, J. J., & John, O. P. Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well - being. Journal of Personality and Social Psychology, 2003, 85: 348 - 362.

⑥ Dahling, J. D., Melloy, R., & Thompson, M. N. Financial strain and regional unemployment as barriers to job search self - efficacy: A test of social cognitive career theory. Journal of Counseling Psychology, 2013, 60: 210 - 218.

⑦ Blau, G. Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover. Personnel Psychology, 1993, 46: 313 - 330.

>.05，η^2=.02。

在准备性求职上，时间点的主效应边缘显著，$F(1,100)=3.09$，$p=.08$，$\eta^2=.03$，时间点4（$M=1.76$，$SD=.70$）略高于时间点3（$M=1.50$，$SD=.50$），在主动性求职上，时间点的主效应显著，$F(1,100)=6.07$，$p<.05$，$\eta^2=.06$，时间点3（$M=2.58$，$SD=.81$）高于时间点4（$M=2.35$，$SD=.82$），但在求职总分和求职努力上，时间点的主效应均不显著，$F_{求职总分}(1,100)=.14$，$p>.05$，$\eta^2=.00$；$F_{求职努力}(1,100)=.44$，$p>.05$，$\eta^2=.00$。

在求职行为4个指标上，组别×时间点的交互效应均不显著，$F_{求职总分}(1,100)=.00$，$p>.05$，$\eta^2=.00$，$F_{准备性求职}(1,100)=1.33$，$p>.05$，$\eta^2=.01$，$F_{主动性求职}(1,100)=2.22$，$p>.05$，$\eta^2=.02$，$F_{求职努力}(1,100)=.07$，$p>.05$，$\eta^2=.00$。

综合以上结果来看，进入大四后，实验组的求职行为比控制组更为积极。

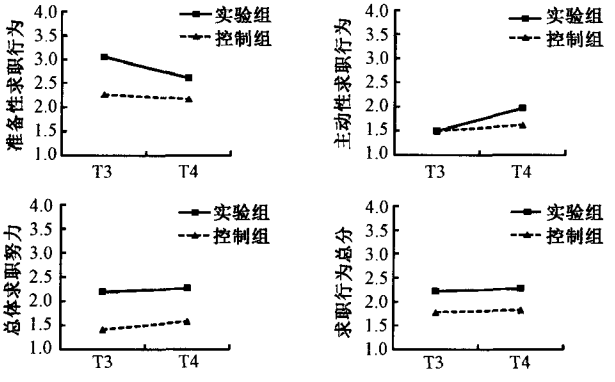


图6　两组被试在两个时间点上求职行为的趋势图

（三）实验组和控制组干预前后在求职效能上的变化

为了解自我调节干预对求职效能的影响，对两组被试干预前后的求职效能进行测量及比较。求职效能共有4次测量数据，其中后3次均发生于干预结束之后，故取求职效能3次后测的平均数作为后测指标，进行2（组别：实验组、控制组）×2（时间点：前测、后测）方差分析，结果表明（见图7）：时间点主效应显著，$F(1,49)=8.52$，$p<.01$，$\eta^2=.15$，后测（$M=3.44$，$SD=.56$）高于前测（$M=3.27$，$SD=.76$）；组别主效应不显著，$F(1,49)=.47$，$p>.05$；组别与时间点的交互效应显著，$F(1,49)=5.55$，$p<.05$，$\eta^2=.10$。简单效应分析进一步显示，实验组的后测（$M=3.47$，$SD=.60$）显著高于前测（$M=3.12$，$SD=.76$），$F(1,19)=8.62$，$p<.01$，$\eta^2=.06$，而控制组后测（$M=3.42$，$SD=.55$）与前测（$M=3.39$，$SD=.59$）无显著差异，$F(1,30)=.26$，$p>.05$，$\eta^2=.00$。也就是说，总的来看，在接受自我调节干预之后，实验组的求职效能比干预之前有明显提高，而控制组则无明显变化。

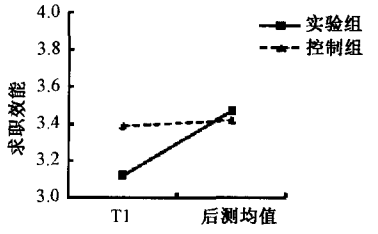


图7　两组被试求职效能前后测的趋势图

为了更细致地了解干预对求职效能的影响及其时效性，进一步对求职效能进行2（组别：实验组、控制组）×4（时间点：时间点1、2、3、4）方差分析，结果表明（见图8）：时间点主效应显著，$F(3,147)=3.43$，$p<.05$，$\eta^2=.07$，其中时间点2（$M=3.45$，$SD=.75$）、时间点3（$M=3.52$，$SD=.64$）均显著高于时间点1（$M=3.27$，$SD=.76$）（$p_{时间点21}<.05$，$p_{时间点31}<.01$）；组别主效应不显著，$F(1,49)=.05$，$p>.05$，$\eta^2=.00$；组别与时间点的交互效应不显著，$F(3,147)=1.74$，$p>.05$，$\eta^2=.03$。

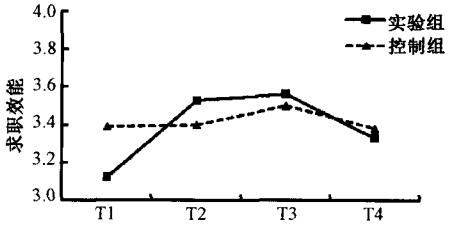


图8　两组被试求职效能4次测量的趋势图

综合以上两项方差分析的结果及图7、图8可知，两组被试的求职效能在4个时间点上的变

化趋势为：控制组的求职效能基本没有明显变化；实验组在干预结束时（时间点2）有较为明显的上升，然后在这个水平上维持至时间点3，随后在时间点4出现回落，且时间点3至时间点4的这一回落趋势在控制组中也同样存在。

（四）实验组和控制组干预前后自我调节方面的变化

以上结果显示，实验组接受干预后在求职行为及求职效能上都出现较为明显的改善；为进一步明确这种改善是否由自我调节干预所导致，有必要考察两组被试干预前后自我调节方面的变化。

1. 实验组干预前后在自我调节方面的变化

采用配对样本 t 检验考察实验组在自我调节变量前、后测上的差异，结果表明：在掌握目标、促进聚焦、认知重评策略、评估模式4个变量上，前后测之间均存在显著差异（$t_{掌握目标} = -2.26$, $df = 22$, $p < .05$, $d = .31$; $t_{促进聚焦} = -2.17$, $df = 22$, $p < .05$, $d = .21$; $t_{认知重评} = -3.25$, $df = 22$, $p < .01$, $d = .57$; $t_{评估模式} = -2.62$, $df = 22$, $p < .05$, $d = .34$），后测均高于前测（$M_{掌握目标前测} = 3.59$, $M_{掌握目标后测} = 3.76$; $M_{促进聚焦前测} = 3.50$, $M_{促进聚焦后测} = 3.61$; $M_{认知重评前测} = 3.36$, $M_{认知重评后测} = 3.70$; $M_{评估模式前测} = 3.38$, $M_{评估模式后测} = 3.63$）；此外，在表达抑制策略和运动模式两个变量上，前后测之间存在边缘的显著差异（$t_{表达抑制} = -1.97$, $df = 22$, $p = .06$, $d = .39$; $t_{运动模式} = -1.70$, $df = 22$, $p = .09$, $d = .33$），后测均略高于前测（$M_{表达抑制前测} = 2.80$, $M_{表达抑制后测} = 3.09$; $M_{运动模式前测} = 3.57$, $M_{运动模式后测} = 3.83$）；在成绩目标和防御聚焦上，前后测之间无显著差异（$ps > .05$, d：.20 ~ .43）。

2. 控制组干预前后自我调节方面的变化前后测比较

同样，采用配对样本 t 检验考察控制组在自我调节变量前、后测上的差异，结果表明，在掌握目标、成绩目标、促进聚焦、防御聚焦、表达抑制策略和评估模式6个变量上，控制组的前后测之间均无显著差异（$ps > .05$, d：.00 ~ .27），但是，在认知重评策略、运动模式2个变量上存在显著差异（$t_{认知重评} = -3.26$, $df = 33$, $p < .01$, $d = .52$; $t_{运动模式} = -2.07$, $df = 33$, $p < .05$, $d = .38$），且后测均高于前测（$M_{认知重评前测} = 3.49$, $M_{认知重评后测} = 3.91$; $M_{运动模式前测} = 3.77$, $M_{运动模式后测} = 4.03$）。

综上可见，两组被试在自我调节变量的前测上不存在显著差异，但是，实验组在掌握目标、促进聚焦、认知重评策略、评估模式等4个方面，后测均比前测有明显提高，此外在表达抑制策略和运动模式上也有较为明显的提高，而控制组被试则在大多数自我调节变量上无明显变化（认知重评策略和运动模式除外；对此我们将在讨论部分进行分析）。因此，总体上可以认为，自我调节干预在一定程度上促进了实验组的自我调节能力。

四、讨论

本研究在大三年级选取自我调节水平较低的学生作为研究对象，对其进行了包括成就目标、调节聚焦、调节模式和情绪调节策略在内的自我调节干预，结果表明，干预较为有效地导致了实验组自我调节能力的提高，且有效地促进了其进入大四之后的求职效能及求职行为。一方面，本结论进一步支持了 Hooft 等人的观点，即掌握目标的干预有利于求职行为[①]；另一方面，本结论也对已有研究做出了重要补充，即促进聚焦、运动模式、认知重评策略等方面的引导也有利于求职行为。促进聚焦的特点是关注收益而非损失[②③]，因此，促进聚焦的

① Hooft, E. A. J., & Noordzij, G. The effects of goal orientation on job search and reemployment: A field experiment among unemployed job seekers. Journal of Applied Psychology, 2009, 94: 1581 - 1590.

② Higgins, E. T. Beyond pleasure and pain. American Psychologist, 1997, 52: 1280 - 1300.

③ Higgins, E. T. Make a good decision: value from fit. American Psychologist, 2000, 55: 1217 - 1230.

引导使被试更倾向于将求职活动视为“促进成长的机会”(而非“导致压力的挫折性情境”),在求职过程中也更倾向于采取积极的趋近策略(而非消极的回避策略),从而有利于增进求职行为。运动模式的特征是与较高的活动积极性相联系①,故运动模式的引导可以提高对活动的投入程度,而这对求职行为具有直接的促进作用。此外,认知重评策略的引导促使个体从积极视角看待消极事件的发生,比如,将失败视为获得经验增长的机会②,因此能帮助个体更快、更好地修复求职过程中的消极情绪,从而更好地维持或增进求职行为。总体来说,本研究表明,增进掌握目标、激发促进聚焦、促进运动模式、引导认知重评等措施对于促进求职就业具有重要意义。

本研究发现自我调节干预既提高了求职行为,也提高了求职效能,鉴于已有文献中多项研究强调求职效能对求职行为的决定性影响③④,这一结果意味着,干预对求职行为的积极影响有可能是通过提高求职效能而实现的。此外,两组被试的求职效能由时间点 3 至时间点 4 均存在回落趋势,在此我们尝试解释其可能的原因。时间点 3、4 分别对应于 11 月底、12 月底,而 12 月是求职较为繁忙的阶段,其时毕业班学生都在努力求职而又尚未获得明确性的结果,且由于即将来临的寒假而使求职不得不暂停一段时间,因此,12 月是他们信心较为低落的阶段。也就是说,他们感觉自己在求职中所投入的努力并没有导致明确的结果,因而影响了对于后续求职的信心。此外,由于两组被试的求职效能都在时间点 4 出现回落趋势,因此回落不应被视为干预效应的终止或消减。

值得注意的是,控制组被试在运动模式和认知重评策略上也有明显提高,这可能是因为,升入大四这一生活事件可能会对自我调节产生一定的积极影响,如提高行动力、改变看待压力事件的视角等。

本研究的理论贡献在于:首先,本研究表明自我调节干预可以促进求职行为,因此进一步支持了个体视角在求职领域中的重要性;其次,本研究中的干预针对非毕业班大学生进行,而已有文献中的干预大多为事后补救性干预,因此本研究对已有文献做出了较为重要的补充;再次,本研究中的干预是从多角度进行的整合性干预,因而拓展了此前仅针对单一变量进行干预的思路。

本研究对如何促进大学生的学校 - 工作转换、避免因“毕业性失业”而成为“校园毕剩客”等现实问题也具有一定启发意义。比如,就业促进工作可以提前在非毕业班学生中展开,而不是等其进入大四才展开;以自我调节为切入点的训练是对求职技能及生涯适应力等近端训练的重要补充,是求职培训可以考虑采纳的新视角。

本研究有以下局限:首先,受干预小组规模等方面的限制(20 人为宜),故实验组仅为 23 名被试,而这一较小样本量可能会影响结论的说服力。其次,更重要的是,在自我调节的个别变量上,实验组仅有边缘显著的改善;且实验组的后测虽然显著优于前测,但实验组的

① Kruglanski, A. W., Thompson, E. P., Higgins, E. T., Atash, M. N., Pierro, A., Shah, J. Y., et al. To “do the right thing” or to “just do it”: locomotion and assessment as distinct self - regulatory imperatives. Journal of Personality and Social Psychology, 2000, 79: 793 - 815.

② McRae, K., Ciesielski, B., & Gross, J. J. Unpacking cognitive reappraisal: Goals, tactics, and outcomes. Emotion, 2012, 12: 250 - 255.

③ Dahling, J. D., Melloy, R., & Thompson, M. N. Financial strain and regional unemployment as barriers to job search self - efficacy: A test of social cognitive career theory. Journal of Counseling Psychology, 2013, 60: 210 - 218.

④ Georgiou, K., Nikolaou, I., Tomprou, M. & Rafaiidou, M. The role of job seekers' individual characteristics on job seeking behavior and psychological well - being. International Journal of Selection and Assessment, 2012, 20: 414 - 422.

后测与控制组的后测之间的差异并未达到统计学上的显著水平，这表明，干预虽然导致了自我调节的改善，但尚不足够明显。我们认为可能的原因是，自我调节后测是在干预结束后立即进行的，此时干预的影响可能尚未完全展现。最后，虽然总体来看实验组的进步较为明显，但是在控制组中，运动模式及认知重评策略上也有提高，虽然我们尝试对此进行了解释，但这也在一定程度上显示了本研究作为一项准实验研究的不尽完善之处。后续研究可尝试在以上方面做出改进，如，设置一个平行的干预小组以扩大实验组的规模，待干预结束一段时间之后再收集自我调节的数据等，这些方面的改进将有利于更好地探讨干预对自我调节及求职行为的影响。

五、结论

本研究表明，在大三年级进行的自我调节干预导致了被试大四时求职效能和求职行为的明显改善，因此，预防性、综合性的自我调节干预是促进大学生求职就业的有效途径之一。本研究为如何促进大学生就业、避免“毕业性失业”等现实问题提供了来自于心理学的启示。

（责任编辑：子　聿）