

AI 应用和求职成功：有效兼职行为和就业预期的中介作用

杨雅恬¹ 余欢^{2*} 杨尊尊²

1. 三亚学院

2. 绍兴大学

DOI:10.32629/er.v9i7.7234

[摘要] 基于资源保存理论，本研究以2025届为调研对象，基于301份有效问卷，探究AI应用对应届毕业生求职成功的影响以及有效兼职行为、就业预期和领悟社会支持的作用，运用层次分析法和Bootstrap法进行分析，结果表明：AI应用显著正向影响求职成功；有效兼职行为和就业预期均在AI应用和求职成功之间起中介作用，且两者的链式中介作用成立；领悟社会支持正向调节就业预期与求职成功的关系，领悟社会支持正向调节就业预期的中介作用以及有效兼职行为和就业预期的链式中介作用。研究拓展了AI应用影响求职成功的内在机制，为应届毕业生应对严峻的就业形势以获得求职成功提供了指导。

[关键词] AI应用；有效兼职行为；求职成功；就业预期；领悟社会支持

中图分类号：G647.3 文献标识码：A

AI Applications and Job Search Success: The Mediating Roles of Effective Part-time Behavior and Employment Expectations

Yatian Yang¹, Huan Yu^{2*}, Zunzun Yang²

1 Sanya University

2 Shaoxing University

Abstract: Based on the Conservation of Resources Theory, this study takes the graduates of 2025 as research subjects. With 301 valid questionnaires collected, it explores the influence of AI applications on graduates' job search success, as well as the roles of effective part-time behavior, employment expectations and perceived social support. Multiple linear regression and the Bootstrap method are adopted for data analysis. The results show that AI applications have a significant positive impact on job search success. Both effective part-time behavior and employment exert independent mediating effects, and the serial mediating effect formed by the two variables is verified. Perceived social support positively moderates the relationship between employment expectations and job search success. It also positively moderates the single mediating effect of employment expectations and the serial mediating effect of effective part-time behavior and employment expectations. This study expands the internal influencing mechanism between AI applications and job search success, and provides practical references for fresh graduates to cope with tough employment situations and achieve satisfactory job-hunting outcomes.

Keywords: AI applications; effective part-time behavior; job search success; employment expectations; perceived social support

引言

人工智能引发了诸多领域的深刻变革，对劳动力市场的供需结构、技能要求产生了根本性影响。据官方调查显示，2024年9月份不包含在校大学生在内的18-24岁城镇居民失业率达到17.6%。2025年全国城镇新增就业1267万人，平均失业率为5.2%，有较大回升。2026年，预计毕业人数达到1270万人，大学生仍然面临着较严峻的就业竞争。与此

同时，人工智能技术正深度嵌入招聘、面试与求职技能提升全流程，为企业与大学生求职者带来显著效率提升与能力赋能。《2024招聘智能化白皮书》数据显示，应用AI面试的企业中，HR招聘主观失误投诉下降近60%，人岗匹配度提升20%。超66.7%的应届毕业生使用AI工具优化简历、模拟面试，AI就业推荐系统能实现岗位匹配度超90%，将求职者从“海投”转向精准定位，显著提升求职成功率。

现有研究从多个维度探讨了人工智能发展与求职的关系，金向鑫（2024）指出人工智能技术对就业的作用呈现“替代效应”与“创造效应”并存的特征。同时，Gang Yang等（2024）的研究表明，AI产业的转型升级为大学生提供了更多就业机会，尤其是在高科技行业和现代服务业领域。Spoladore等（2026）对研究表明当前主流智能招聘模型已实现对岗位需求特征、求职者技能画像的多维度精准表征，人岗匹配效率较传统人工筛选模式提升3倍以上，降低了信息交互成本^[1]。此外，Agnihotri等（2026）研究发现求职者在AI面试场景下的虚假表述意愿较真人面试场景高19%，该结论为AI面试评估体系的反作弊优化提供了重要理论依据。但关展鹏、李雪（2024）的调查显示，人工智能大模型的发展也显著增加了大学生的职业选择压力，近60%的受访学生担心自身技能被AI替代。

尽管现有研究已取得丰富成果，大多集中于宏观领域是实业界，但人工智能应用与大学生求职行为的结合研究较少，内在影响机制尚不清晰，难以系统揭示大学生求职的复杂作用路径。因此，本文主要实证检验人工智能应用对大学生求职成功的影响效果，探究有效兼职行为和就业预期在其中的中介作用及链式中介作用，考察领悟社会支持的调节效应，以丰富大学生求职行为影响的研究领域，为高校和家庭开展就业指导工作提供了实证依据。

1 理论基础与研究假设

1.1 AI应用与求职成功

人工智能技术为大学生求职过程带来了全方位的赋能，一方面AI工具能够打破求职信息的不对称性，各类智能招聘平台通过分析求职者的简历信息和求职意向，能够自动推送适配的岗位信息，大幅降低了信息搜索成本，提高了求职效率。另一方面，人工智能在在线教育中的应用能够提供智能知识图谱、智能资源推荐、智能答疑等服务，帮助学习者高效掌握求职所需的各类技能。大学生可以利用AI学习平台提升专业技能，也可以使用AI工具优化简历、模拟面试，全方位提升求职竞争力。熟练使用AI工具的大学生，其职业选择范围更宽，获得面试邀请的概率也明显高于其他学生。此外，生成式AI工具可以帮助学生快速生成高质量的求职材料，个性化展示个人优势；AI面试模拟系统能够提供实时反馈，帮助学生改进面试表现。人工智能技术的普及使得能力展示的成本大幅降低，求职者能够更高效地向用人单位传递自身价值。

基于此，本文提出假设：

H1：AI应用对求职成功有显著正向影响。

1.2 有效兼职行为的中介作用

首先，AI产业的发展创造了大量与数字技能相关的兼职

岗位，如数据标注、AI训练、内容创作等^[2]，这些岗位时间灵活、门槛适中，非常适合大学生利用课余时间参与。其次，智能兼职平台基于算法匹配技术，能够根据学生的专业背景、时间安排和职业意向，精准推送适配的兼职岗位，避免了传统兼职市场信息不对称、岗位质量参差不齐的问题。最后，AI应用能够提升兼职工作的效率和质量，如运营类兼职中，可以使用AI工具进行用户画像分析、内容创作，大幅提升工作效率和产出质量。这种高质量的兼职经历不仅能够提升大学生的实践能力，还能丰富其简历内容，为后续求职积累竞争优势^[6]。因此，AI应用可以促进大学生有效兼职行为的产生。

有效兼职行为对求职成功具有显著的促进作用，一方面，有效兼职能够使大学生接触真实的工作场景，锻炼问题解决能力、团队协作能力和沟通表达能力，是用人单位十分看重的就业能力^[9]。另一方面，高质量的兼职经历是大学生能力的重要信号，具有相关兼职经历的求职者更容易获得用人单位的青睐。相较于空洞的技能描述，真实的项目经历和工作成果更能证明大学生的能力水平。此外，实习经历较多的本科生就业质量显著更高，兼职经历作为广义的实践经历，同样具有类似的效应。职业适配方面，有效兼职能够帮助大学生提前了解职业场景，明确职业发展方向，提升人-岗匹配度。同时，优秀的兼职表现还可能直接获得兼职单位的录用机会，大幅提升求职成功率。综上所述，有效兼职行为可以显著提升大学生的求职成功率。因此，本文假设：

H2：有效兼职行为在AI应用与求职成功之间起中介作用。

1.3 就业预期的中介作用

就业预期作为个体对未来就业结果的主观期待，其形成会受到外部环境和个体能力感知的共同影响。首先，AI工具的赋能作用能够提升大学生的能力感知，增强其就业信心。人工智能在教育领域的应用能够为学习者提供个性化的学习支持，帮助其高效提升技能水平。其次，AI驱动的招聘平台、就业大数据分析工具能够提供更全面、更准确的就业市场信息，帮助大学生清晰了解不同行业、不同岗位的能力要求和发展路径^[9]。既避免了不切实际的过高期望，也减少了因信息不足导致的自我怀疑，有助于形成积极且务实的就业预期。最后，AI产业的发展创造了大量新的就业形态和岗位需求，尤其是在人工智能、大数据、新能源等新兴领域^[3]，人才缺口十分显著。大学生会拥有更多的职业选择，从而对未来就业前景产生更积极的预期。关展鹏、李雪（2024）的调查也发现，对AI技术了解程度越高的大学生，其职业选择的多样性认知越强，就业预期也更积极^[3]。

就业预期对求职成功具有显著的正向影响，首先，根据目标设置理论，具体且具有挑战性的目标能够提升个体的行

为绩效。当大学生对未来就业有较高且合理的预期时，会更有针对性地提升相关技能、积累相关经历，为求职做好充分准备。就业预期积极的大学生，其求职过程中的主动性显著更高，更愿意尝试不同的就业机会，求职成功的概率也相应更高。最后，求职过程往往充满挫折和拒绝，消极的就业预期会使个体在遇到挫折时轻易放弃，而积极的就业预期则能够帮助个体将失败归因于外部因素或自身努力不足，从而调整策略继续尝试。就业预期积极的大学生，其求职过程中的心理韧性更强，即使遇到暂时的困难也不会轻易放弃，最终更有可能获得满意的工作机会。因此，本文假设：

H3：就业预期在 AI 应用与求职成功之间起中介作用。

1.4 有效兼职行为与就业预期的链式中介作用

有效兼职行为不仅直接影响求职成功，还会对大学生的就业预期产生显著的正向影响。首先，有效兼职过程中的正向反馈能够提升大学生的能力自我效能感，进而提升就业预期。其次，在兼职过程中，大学生能够直接接触真实的工作场景，了解用人单位的能力要求、薪资水平和发展路径，既能够避免不切实际的过高期望，也能够发现自身能力与市场需求之间的差距，从而更有针对性地提升能力，形成更积极且务实的就业预期。最后，可以增加大学生人脉资源和行业经验，增强其对未来就业的信心。在兼职过程中，大学生可以结识行业内的从业者，了解行业发展动态，积累相关的工作经验和项目成果。这些资源和经验不仅能够提升其实际就业竞争力，也会让大学生感受到自己拥有更多的就业资本，从而对未来就业前景产生更积极的预期。研究表明，具有相关实践经历的大学生，其对就业前景的评价显著更积极。结合有效兼职行为和就业预期的中介作用，本文假设：

H4：有效兼职行为和就业预期在 AI 应用与求职成功之间起链式中介作用。

1.5 领悟社会支持的调节作用

领悟社会支持是指个体感知到的来自家庭、朋友和其他社会群体的支持程度。根据资源保存理论，个体拥有的资源越丰富，实现目标的可能性就越高。当大学生拥有较高的领悟社会支持时，家庭、学校和社会能够为其提供信息资源、人脉资源甚至经济支持，能够帮助其更好地将积极的就业预期转化为实际的求职行动，获得更好的求职结果。相反，对于领悟社会支持较低的个体，即使有积极的就业预期，也可能因缺乏必要的资源支持而难以实现目标。其次，社会支持能够为大学生提供情绪支持，求职过程中，即使就业预期积极的个体也可能在遇到多次失败后产生自我怀疑和焦虑情绪。高领悟社会支持的个体在遇到困难时能够获得来自家人、朋友的鼓励和支持，更快地从负面情绪中恢复过来，保持求职的主动性和积极性。研究表明，主观支持具有显著的调节

作用，高社会支持的个体即使感知到较高的就业风险，也不会轻易放弃求职努力。最后，社会支持能够为大学生提供更多的就业机会，研究表明，社会网络是个体获取就业信息的重要渠道，约 30% 的就业机会是通过社会网络获得的^[1]。高领悟社会支持的个体社会网络广泛，能获得更多信息与推荐机会，显著提升求职成功率，而低社会支持的个体面临的就业竞争大。基于此，本文假设：

H5：领悟社会支持在就业预期与求职成功之间起正向调节作用。

1.6 有调节的中介作用

基于就业预期的中介作用和领悟社会支持的调节作用分析，本研究认为领悟社会支持调节就业预期在 AI 应用与求职成功的中介作用，即领悟社会支持越高，AI 应用通过就业预期对求职成功的影响更强，形成被调节的中介效应。即，领悟社会支持可以调节“AI 应用-就业预期-求职成功”这一路径的后一阶段，形成被调节的中介效应。同理，基于有效兼职行为和就业预期的链式中介作用，及领悟社会支持的调节作用分析，本研究认为领悟社会支持可以调节有效兼职行为和就业预期在 AI 应用与求职成功的链式中介作用，即领悟社会支持越高，AI 应用通过有效兼职行为和就业预期对求职成功影响越强，即领悟社会支持可以调节“AI 应用-有效兼职行为-就业预期-求职成功”这一路径的后一阶段，形成被调节的链式中介效应。因此，本研究假设：

假设 H6：领悟社会支持调节了就业预期的中介作用；

假设 H7：领悟社会支持调节了有效兼职行为和就业预期的链式中介作用；

2 对象与方法

2.1 研究对象

本研究采用问卷调查法，以浙江、河南、海南、江西、湖北等地众多高校的 2025 届毕业生为调研对象，借助问卷星平台，通过微信、QQ 等方式推送给各高校毕业生，时间为 2025 年 4 月 18 日-5 月 21 日，共获得问卷 317 份，根据填写时间少于 60 秒或填写数字相同过多、填写逻辑矛盾等原则对问卷筛选，获得有效问卷 301 份，占 94.953%。参与调查对象中，男生占 27.2%，年龄处于 23-24 岁之间的占 94.7%，本科生占比为 93.7%，研究生及以上占比为 6.3%，理科类专业占比 55.8%，毕业于双一流院校的占 1.7%。

2.2 研究工具

（1）AI 应用，主要采用 Medcof（2007）编制的量表，3 个题项，采用 5 点计分，下同，Cronbach's α 系数为 0.815。

（2）有效兼职行为，采用刘明前和胡三嫚（2009）修订的有效兼职行为量表，3 个题项，Cronbach's α 系数为 0.867。

（3）就业预期，主要采用 Vansteenkiste, Lens 和 Witte（2012）编制的量表，3 个题项，Cronbach's α 系数为 0.778。

（4）领悟社会支持，主要采用 Dahlem, Zimet 和 Walke（1991）编制的量表，主要领悟到家庭、朋友、老师、亲戚、同学等的支持，12 个题项，Cronbach's α 系数为 0.963。

（5）求职成功，主要采用李春浩，谭燕子，杨尊尊（2024）修订的量表^[18]，从求职花费时间精力、财务成本，获得工作机会的数量、质量以及速度，以及综合情况来测量求职成功，6 个题项，Cronbach's α 系数为 0.938。

（6）控制变量，主要选择性别、年龄、教育水平、专业类型和学校类型作为控制变量。

3 实证检验与结果

3.1 描述性统计及相关性分析

本研究不存在严重的共同方法偏差问题，信效度较好。同时，表 1 显示，对角线上 AVE 的平方根均大于非对角线上的相关系数，表明变量具有良好的区分效度。此外，AI 应用和有效兼职行为、就业预期、领悟社会支持、求职成功均显著正相关；有效兼职行为与就业预期、领悟社会支持、求职成功均显著正相关；就业预期与领悟社会支持、求职成功均显著正相关；领悟社会支持与求职成功显著正相关。

表 1 均值、标准差、相关性及区别效度

变量	1	2	3	4	5
1 AI 应用	0.855				
2 有效兼职行为	0.200**	0.891			

表 2 多元线性回归分析结果

	有效兼职行为		就业预期		求职成功			
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8
Constant	3.411***	1.45	-0.602	2.277*	0.572	0.725	0.81	0.456
性别	0.029	0.028	0.01	-0.02	-0.035	-0.038	-0.049	-0.026
年龄	-0.095	-0.153	-0.095	-0.023	0.025	0.049	0.065	0.041
教育水平	0.029	0.409	0.392*	0.068	0.054	-0.046	-0.193	-0.159
专业类型	-0.341***	0.065	0.271**	-0.037	0.134	0.065	0.074	0.083
学校类型	0.148	0.274	0.185	0.301	0.227	0.179	0.072	0.154
AI 应用	0.194***	0.239***	0.123**	0.195***	0.098*	0.066	0.06	0.054
有效兼职行为			0.602***		0.500***	0.347***	0.191**	0.186**
就业预期						0.255***	0.163**	0.148**
领悟社会支持							0.353***	0.392***
EE×PSS								0.116**
F	4.906***	5.043***	24.662***	2.971**	16.103***	17.569***	19.458***	18.649***
R2	0.091	0.093	0.371	0.057	0.278	0.325	0.376	0.391
△R2	0.053	0.069	0.277	0.052	0.221	0.047	0.051	0.016

注：*** 表示 $p<0.001$ ，** 表示 $p<0.01$ ，* 表示 $p<0.05$ ，EE 指就业预期，PSS 指领悟社会支持，下同。

3 就业预期	0.282**	0.559**	0.838		
4 领悟社会支持	0.190**	0.657**	0.582**	0.846	
5 求职成功	0.231**	0.501**	0.488**	0.549**	0.896
均值	2.944	3.728	3.491	3.791	3.465
标准差	0.944	0.765	0.833	0.713	0.776

注：** 表示 $p<0.01$ ，* 表示 $p<0.05$ 。

3.2 假设检验

3.2.1 基本回归分析

首先，本研究首先采用多元线性回归分析法对研究假设进行检验，结果如表 2 所示。模型 1 显示，AI 应用显著正向影响有效兼职行为；模型 2 显示，AI 应用显著正向影响就业预期；模型 3 显示，有效兼职行为显著正向影响就业预期，而 AI 应用对就业预期的影响依然显著，可见有效兼职行为在 AI 应用与就业预期之间起部分中介作用。

模型 4 显示，AI 应用显著正向影响求职成功，假设 H1 得证；模型 5 显示，有效兼职行为显著正向影响求职成功，而 AI 应用对求职成功的影响依然显著，可见有效兼职行为在 AI 应用与求职成功之间起部分中介作用，假设 H2 得证。同理，在模型 5 的基础上加入就业预期之后，就业预期显著正向影响求职成功，AI 应用对求职成功的影响不再显，可见就业预期在 AI 应用与求职成功之间起完全中介作用，假设 H3 得证。同时，根据模型 8 可知，就业预期和领悟社会支持的交互项对求职成功有显著正向影响，可见，就业预期显著正向调节就业预期与求职成功的关系，假设 H5 得证。

3.2.2 中介效应检验

为了进一步验证有效兼职行为和就业预期的链式中介

作用，本研究利用 PROCESS4.0 中 6 模型，加入控制变量性别、年龄、教育水平、专业类型和学校类型，利用 Bootstrap 法抽样 5000 次进行分析，结果见表 3，有效兼职行为在 AI 应用和求职成功之间的中介效应为 0.067，置信区间为[0.022, 0.123]；就业预期在 AI 应用和求职成功之间的中介效应为 0.031，置信区间为[0.008, 0.063]；有效兼职行为和就业预期在 AI 应用和求职成功之间的链式中介效应为 0.030，置信区间为[0.009, 0.057]，均不包含 0，显著，由此可见，有效兼职行为和就业预期在 AI 应用和求职成功之间的链式中介作用显著，假设 H4 得证。由此表明，AI 应用可以通过有效兼职行为和就业预期的链式中介间接影响求职成功，总间接效应为 0.128。

表 3 链式中介效应检验结果

效应类型	效应值	标准误	置信区间 (95%)	
			下限	上限
总效应	0.195	0.048	0.100	0.289
直接效应	0.066	0.043	-0.017	0.150
总间接效应	0.128	0.037	0.057	0.204
AI 应用→有效兼职行为→求职成功	0.067	0.026	0.022	0.123
AI 应用→就业预期→求职成功	0.031	0.014	0.008	0.063
AI 应用→有效兼职行为→就业预期→求职成功	0.030	0.012	0.009	0.057

3.2.3 被调节的中介效应检验

为了验证有调节的中介效应是否存在，加入控制变量，本研究运行 PROCESS4.0 中的 M87 模型，通过 Bootstrap 法抽样 5000 次。结果如表 4 所示。在领悟社会支持高低不同水平下，检验就业预期的中介作用。在“AI 应用→就业预期→求职成功”的路径中，领悟社会支持高时，置信区间为[0.006, 0.061]，不包含 0，显著；领悟社会支持低时，置信区间为[-0.011, 0.033]，包含 0，不显著。同时，被调节的中介指数为 0.014，置信区间为[0.001, 0.036]，不包含 0，显著，且高低水平的差异性为 0.020，置信区间为[0.001, 0.051]，不包含 0，显著。由此表明，不同社会支持下就业预期的中介效应的差异性显著，即被调节的中介效应存在，假设 H6 得证。

同理，在领悟社会支持高低不同水平下，检验有效兼职行为和就业预期的链式中介效应。在“AI 应用→有效兼职行为→就业预期→求职成功”的路径中，领悟社会支持高时，置信区间为[0.008, 0.050]，不包含 0，显著；领悟社会支持低时，置信区间为[-0.010, 0.027]，包含 0，不显著。同时，

被调节的中介指数为 0.014，置信区间为[0.001, 0.030]，不包含 0，显著，且高低水平的差异性为 0.019，置信区间为[0.002, 0.042]，不包含 0，显著。由此表明，不同领悟社会支持水平下有效兼职行为和就业预期的链式中介效应的差异性显著，即被调节的链式中介效应存在，假设 H7 得证。

表 4 被调节的中介效应值

变量	置信区间（95%）			
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
AI 应用→就业预期→ 求职成功				
领悟社会支持 （-1 标准差）	0.008	0.011	-0.011	0.033
领悟社会支持 （+1 标准差）	0.028	0.014	0.006	0.061
AI 应用→有效兼职行为→就业预期→ 求职成功				
领悟社会支持 （-1 标准差）	0.008	0.009	-0.010	0.027
领悟社会支持 （+1 标准差）	0.027	0.011	0.008	0.050

为了更为直观地体现领悟社会支持的调节效应，本研究采用图表展示。图 1 表明就业预期对求职成功的影响在领悟社会支持高时的斜率明显高于领悟社会支持低时，即相比领悟社会支持低时，领悟社会支持越高，就业预期对求职成功的影响越强。

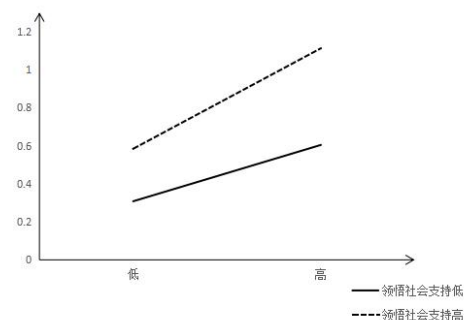


图 1 领悟社会支持的调节效应

4 结论与展望

4.1 研究结论及启示

4.1.1 研究结论

本研究基于资源保存理论核心框架，以 370 名 2025 届应届大学毕业生为调研样本，系统探究 AI 应用对毕业生求职成功的影响机制，重点检验有效兼职行为的中介效应、就业预期的中介效应，以及领悟社会支持的双重调节效应。经实证分析与数据检验，最终得出以下核心结论：（1）AI 应用能够对有效兼职行为、就业预期、求职成功产生显著的正向驱动作用，同时有效兼职行为与就业预期也能直接正向助

推毕业生实现求职成功；（2）有效兼职行为在 AI 应用与求职成功的关系中承担部分中介角色；（3）就业预期在 AI 应用与求职成功之间发挥中介作用；（4）有效兼职行为与就业预期构成链式中介机制；（5）领悟社会支持对就业预期与求职成功的关系具有显著正向调节作用；（6）领悟社会支持能够正向调节就业预期的中介效应，形成被调节的中介机制。（7）领悟社会支持同样正向调节有效兼职行为与就业预期的链式中介效应，构成被调节的链式中介机制。

4.1.2 研究启示

（1）着力提升人工智能应用能力：高校应主动适应时代变革，将人工智能相关的就业技能系统化地融入人才培养方案，通过开设系列专题课程与工作坊，帮助学生掌握其在简历优化、面试模拟、岗位匹配等求职全流程中的有效应用。毕业生则需积极主动地学习并熟练运用各类 AI 就业辅助工具，切实将其转化为个人在求职市场上的独特竞争力。

（2）有效增强高质量兼职行为：高校可致力于搭建信息透明、岗位优质的校企合作兼职平台，利用算法技术为学生筛选并推荐与其专业发展、职业规划高度适配的实践机会，并配备专业导师进行过程指导。毕业生自身应牢固树立“以兼职服务于未来就业”的清晰理念，在参与实践中注重积累经验、拓展人脉与行业认知，为正式求职积蓄关键资源。

（3）科学引导设定合理就业预期：高校就业指导部门需开展更具个性化的生涯规划服务，结合人工智能对学生能力特质、行业动态的精准分析，引导其客观、全面地评估自身优势与市场需求，从而设定更为务实、可实现的就业目标。同时，借助 AI 系统的个性化岗位推送与职业发展预测功能，帮助毕业生在实践中动态调整并优化其就业预期。

（4）全面提升领悟社会支持能力：家庭、学校与社会需协同构建全方位、多层次的毕业生支持网络。学校侧重提供专业的心理辅导与职业发展咨询，家庭给予充分的情感鼓励与理解包容，社会层面则需不断完善与落实促进就业的相关政策。通过多维度引导，助力毕业生增强主动感知、有效利用各类社会支持资源的能力，从而筑牢求职过程中的心理韧性防线。

4.2 研究贡献不足和展望

本研究仍存在一定局限：样本仅聚焦 2025 届应届毕业生，覆盖面较窄，缺乏跨时空的对比分析；仅探究领悟社会支持的调节作用，未涉及其他个体特质与环境因素的影响。未来研究可扩大样本范围，开展纵向追踪调研，进一步挖掘 AI 应用对毕业生长期职业发展的影响。

【参考文献】

[1]Spoladore D,Criscuolo S,Isgrò F. Representing jobs and job seekers in AI-based recommender systems: A

literature review[J].Engineering Applications of Artificial Intelligence,2026,174:114450-114450.

[2]金向鑫.人工智能对就业的影响及路径研究[J].商业经济,2024(10):149-152.

[3]Gang Yang, Wei Li, Mengshi Huo. Research on the influence of AI development on college students' employment[J]. The Frontiers of Society, Science and Technology, 2024, 6 (8):1-5.

[4]Agnihotri A,Bhattacharya S. Do job candidates fake to AI? An impression management theory perspective business vs ethical case of DEI and intention to fake in job interview[J].International Journal of Organizational Analysis,2026,34(3):843-869.

[5]关展鹏,李雪.人工智能大模型对大学生职业选择影响[J].现代商贸工业,2024,45(19):134-136.

[6]Chong W K ,Ng W K ,Fu H Y . Resume data extract and job recruitment Chatbot features for AI-based resume screening & analytics[J].MethodsX,2026,16:103775-103775.

[7]Sunniva Sandbukt, Brit Ross Winthereik. Fibreglass and steel: De-imagineering AI value claims for Danish SMEs[J]. Anthropological Theory, 2026, 26 (2): 171-191.

[8]廖粤生,王先亮.人工智能助推体育产业高质量发展：时代机遇、现实挑战与应对方略[J].中国体育科技,2024,60(7):79-87.

[9]Jarvis A ,Ho A ,Lim G . Impressing Artificial Intelligence: Automated Job Interview Training in Professional English Subjects[J].RELC Journal,2025,56(3):751-759.

[10]李红霞,刘宇.在校学业努力、职业生涯探索对大学生高质量就业的影响研究[J].劳动经济评论,2023,16(2):153-171.

[11]胡三嫚.工作不安全感的潜在类别及其与生理健康和工作相关幸福感的关系[J].中国健康心理学杂志,2026,34(3):440-445.

[12]杨尊尊,骆荣耀,李春浩.感知可雇佣性与求职拖延——就业风险感知和主观支持的中介调节作用[J].经济研究前沿,2024,7(7):194-197.

作者简介：

杨雅恬（1989-），女，汉族，甘肃陇南成县人，三亚学院讲师，硕士，马来西亚世纪大学博士在读，海南省职业导师，全球职业规划师（GCDF），SYB培训师，研究方向：大学生职业生涯规划；创新创业教育。

杨尊尊（1991-），女，汉族，河南平顶山人，硕士，助教，研究方向：大学生思想政治教育、求职行为。

余欢（2004-），女，汉族，浙江衢州人，绍兴文理学院，本科，研究方向：人力资源管理、大学生求职。

基金项目：

浙江省教育厅一般科研项目（项目编号：XGY2024157，

项目名称：生成式人工智能发展对大学生就业成功的影响研究）。