文章类型：论文 | 刊号（ISSN）：2630-4686 /（中图刊号）：380GL020

AI 应用与求职成功：感知可雇佣性和未来自我连续性的有调节的中介作用

杨尊尊 浦佳怡 朱晨晨 李春浩
绍兴大学
DOI:10.32629/er.v9i9.7377

[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机制，结果表明：AI 应用对求职成功有显著正向影响；感知可雇佣性在 AI 应用与求职成功之间起部分中介作用；未来自我连续性显著正向调节 AI 应用与感知可雇佣性之间的关系，且有调节的中介作用显著。研究为应届毕业生应对未来挑战，以提升求职成功率提供了指导。
[关键词] AI 应用；求职成功；感知可雇佣性；未来自我连续性
中图分类号：G647.3 文献标识码：A

AI Applications and Job Search Success: The Moderated Mediating Role of Perceived Employability and Future Self-Continuity

Zunzun Yang, Jiayi Pu, Chenchen Zhu, Chunhao Li
Shaoxing University

Abstract: Based on the conservation of resources theory, this study takes the 2025 cohort of college graduates as research subjects and collects 301 valid questionnaires to explore the mechanism through which AI application affects graduates' job search success. The results show that AI application exerts a significant positive impact on job search success; perceived employability partially mediates the relationship between AI application and job search success; future self-continuity significantly and positively moderates the association between AI application and perceived employability, and the moderated mediating effect is statistically significant. This study provides practical references for fresh graduates to cope with employment challenges and improve their job search success rate.
Keywords: AI Application; Job Search Success; Perceived Employability; Future Self-Continuity

引言

2026 届高校毕业生总量预计达到 1270 万人，应届毕业生求职面临显著的不确定性与竞争压力。当前人工智能全面渗透招聘求职全流程，生成式人工智能能够切实优化求职流程、提升毕业生求职效率与求职表现[1]。Digeras 和 Svepstad（2024）研究发现，越来越多的求职者已将生成式 AI 应用于职位搜索、简历优化、求职信撰写以及面试准备等多个环节，AI 正逐渐成为求职过程中的重要辅助工具[2]。然而，智能自动化不断替代重复性、标准化基础岗位，使得部分传统岗位招聘规模持续收缩。同时，算法推送的同质化、片面化问题，叠加求职信息过载、人岗错配及算法不透明等现状，持续加重毕业生求职焦虑与就业心理压力，让新时代求职环境更具复杂性。因此，深入厘清 AI 影响毕业生求职成功的内在机制，对完善高校就业指导体系、解读新时代大学生求职行为具有重要现实意义。相关研究表明智能化招聘模式重塑了个体求职决策与行为，AI 技术应用能够增强个体角色宽度自我效能感，并提升其对自身就业能力的积极认知，但也可能因技术替代感知削弱个体就业信心[3]。Shi 和 Wang（2025）指出，AI 模拟面试能够提升求职者的感知可雇佣性[4]；Digler 和 Syedstad（2024）发现，感知可雇佣性会进一步增强个体对 AI 求职工具的使用意愿[5]。此外，未来自我连续性更高的应届生，可将 AI 视为长期职业发展资源，通过优化求职策略有效提升求职成功率。

总而言之，现有研究对 AI 领域个体微观求职心理机制关注不足，尚未系统厘清 AI 影响求职成功的中介路径和情境依赖条件。本研究将 AI 应用、感知可雇佣性、未来自我连续性与求职成功纳入统一研究框架，重点探究 AI 应用影响求职成功的内在机制，以期为高校就业指导和毕业生求职实践提供科学参考。

1 理论基础与研究假设

1.1 AI 应用与求职成功

AI 应用对求职成功的积极影响，主要体现在：一是有效

Copyright © This work is licensed under a Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

降低求职信息不对称。AI 依托智能数据分析能力革新了传统人岗对接模式，可整合零散繁杂的招聘信息，精准匹配求职者与岗位需求。研究表明，AI 语义匹配框架能够有效整合海量招聘信息，通过理解简历与职位描述之间的概念相关性，解决传统招聘系统信息碎片化的问题[6]。二是显著提升求职技能。AI 可高效完成简历优化、文书撰写等基础求职工作，帮助学生深耕核心能力提升。同时，AI 模拟面试能够还原真实求职场景，帮助求职者积累实战经验、打磨面试能力。Shi 和 Wang（2025）发现，AI 模拟面试能够显著提升毕业生的感知可雇佣性，并有效优化毕业生在实际面试场景中的表现，强化个体整体就业竞争力。三是增强求职者的求职信心。AI 提供的无压力模拟训练与即时反馈，能够缓解求职焦虑，积累正向求职体验，提升求职自我效能感。研究发现，AI 技术应用会通过角色宽度自我效能感影响员工的可雇佣性感知[3]，自我效能感高个体职业掌控感则强，促使其主动投入求职实践，持续推动求职成功。

因此，本研究假设：

H1：AI 应用对求职成功具有显著正向影响。

1.2 感知可雇佣性的中介作用

AI 应用对感知可雇佣性的积极影响主要体现在，一是提升岗位匹配效率。人工智能打破求职信息壁垒，帮助求职者精准捕捉岗位需求、行业发展趋势与职业成长路径，进而形成对自身职业能力与就业前景的积极判断。研究发现，使用生成式人工智能辅助求职的毕业生，其实际落实就业的概率显著高于未使用者[1]。二是强化信心与能力认知。求职者依托 AI 工具完成简历优化、模拟面试等求职活动，能够持续收获正向反馈与实践经验，逐步夯实自身就业能力，形成对自身综合素养的积极认知。研究发现，AI 技术应用能够通过提升角色宽度自我效能感增强个体对自身就业能力的积极认知[3]，更容易增强就业信心三是增强职业掌控感。个体可依托 AI 技术赋能求职全流程，将其作为助力职业发展的重要工具，强化对自身职业发展的掌控能力与积极心态，助力感知可雇佣性的提升。

同时，感知可雇佣性是个体重要的积极心理资源，能够正向塑造个体职业心态与求职行为，对应届毕业生的求职表现和最终求职结果具有重要的赋能作用。具体而言：一是影响行为投入程度。个体对自身就业竞争力与岗位适配性的正向认知，能够提升求职自我效能感，增强完成各项求职任务的信心，促使个体主动开展求职筹备与实践，产生积极求职行为[7]。其次，提升职业成熟度。感知可雇佣性强，则可以有助于毕业生明确职业目标、梳理职业规划，主动开展职业探索与求职准备，进而提升个体环境适应与职业适配能力，使其在求职过程中保持积极、稳定的求职状态。三是强化应对挫折的心态。良好的可雇佣性认知能够提升个体求职信心，缓冲挫折带来的心理压力，减少消极情绪的干扰，让个体持续保持求职动力、主动投入求职活动，提升求职成功率。因此，本研究假设：

H2：AI 应用对感知可雇佣性具有显著正向影响；

H3：感知可雇佣性对应届毕业生的求职成功具有显著正向影响；

H4：感知可雇佣性在 AI 应用和求职成功之间起中介作用。

1.3 未来自我连续性的调节作用

未来自我连续性是个体在认知与情感层面，感知当前自我与未来自我关联程度的心理特质，深刻影响个体的各类决策与行为选择，尤其会主导个体的长期目标导向行为。具体而言，一是有利于未来规划与目标导向。未来自我连续性较高的个体更容易将当前行为与未来职业目标联系起来，更愿意为长期职业发展持续投入时间和精力。因此，高未来自我连续性的毕业生更可能将 AI 工具视为提升职业能力的重要资源，围绕长期职业目标制定求职计划，而且会主动学习和持续使用 AI 工具，不断提升职业能力，为未来职业发展做好准备。二是增强控制感。高未来自我连续性的个体通常更关注长期成长和能力积累，更容易将阶段性求职成果理解为自身学习投入与能力提升的结果，而非单纯归因于外部环境或工具作用。研究发现，未来自我联结高得分者决策更看重长期收益[8]。此外，未来自我连续性与自我控制能力显著正相关，而较强的自我控制能力有助于个体坚持长期目标[9]，从而有效放大 AI 应用对个体感知可雇佣性的积极赋能效果。基于此，本研究假设：

H5：未来自我连续性正向调节 AI 应用与感知可雇佣性之间的关系。

1.4 有调节的中介作用

基于感知可雇佣性的中介作用和未来自我连续性的调节作用分析，本研究认为未来自我连续性调节感知可雇佣性在 AI 应用与求职成功的中介作用，即未来自我连续性越高，AI 应用对感知可雇佣性的影响越强，进而影响求职成功，形成有调节的中介效应。即，未来自我连续性可以调节“AI 应用－感知可雇佣性－求职成功”这一路径的前一阶段，形成有调节的中介效应。因此，本研究假设：

H6：未来自我连续性在“AI 应用－感知可雇佣性－求职成功”的影响路径中形成了有调节的中介效应。

2 对象与方法

2.1 研究对象

本研究采用问卷调查法，以众多高校的 2025 届毕业生为调研对象，借助于问卷星平台，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

Copyright © This work is licensed under a Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

文章类型：论文 | 刊号（ISSN）：2630-4686 /（中图刊号）：380GL020

或填写数字相同过多等原则对问卷进行筛选，共获得有效问卷 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（1996）编制的量表[10]，包括“我使用 AI 来执行我的大部分求职活动” 3 个条目，采用 5 点计分，从“非常不同意”到“非常同意”。该量表的 Cronbach's α 系数为 0.769，具有良好的信度。（2）感知可雇佣性，主要采用 Berntson 和 Marklund（2007）编制的量表[11]，包括“我的能力在劳动力市场很受欢迎” 5 个条目。该量表的 Cronbach's α 系数为 0.919。

（3）未来自我连续性，主要采用 Sokol 等（2019）编制的量表进行测量，包括“现在的你和十年后的你会有多相似”等 10 个题项。该量表的 Cronbach's α 系数为 0.932。

（4）求职成功，主要采用李春浩，谭燕子，杨尊尊（2024）修订的量表[12]，包括“从最终工作机会的数量上看”等 6 个题项。该量表的 Cronbach's α 系数为 0.938。

（5）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。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 应用和感知可雇佣性、未来自我连续性、求职成功均显著正相关；感知可雇佣性与未来自我连续性、求职成功均显著正相关；未来自我连续性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
1AI 应用	0.855			
2 感知可雇佣性	0.278**	0.871		
3 未来自我连续性	0.307**	0.622**	0.851	
4 求职成功	0.231**	0.615**	0.517**	0.896
均值	2.944	3.407	3.515	3.465
标准差	0.944	0.734	0.683	0.776

注：＊＊ 表示 p<0.01，＊ 表示 p<0.05，对角线上数字为平均萃取方差（AVE）的平方根。

3.2 假设检验

3.2.1 基本回归分析

回归结果见表 2 所示，模型 2 显示，AI 应用显著正向影响感知可雇佣性，H2 得证；模型 6 显示，AI 应用显著正向影响求职成功 H1 得证；模型 7 显示，感知可雇佣性显著正向影响求职成功 H3 得证；AI 应用对求职成功的影响不再显著，可见感知可雇佣性在 AI 应用与求职成功之间起中介作用，H4 得证。同时，根据模型 4 可知，AI 应用与未来自我连续性的交互项对求职成功有显著正向影响。可见，未来自我连续性显著正向调节 AI 应用与求职成功的关系，H5 得证。

表 2 多元线性回归分析结果

变量	AI 应用			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
(Constant)	2.555**	1.859*	0.510	0.363	2.881***	2.277*	1.098
性别	0.045	0.066	0.058	0.086	-0.038	-0.02	-0.062
年龄	-0.084	-0.029	0.006	-0.012	-0.071	-0.023	-0.004
教育水平	0.271	0.248	0.086	0.113	0.088	0.068	-0.089
专业类型	0.075	0.003	0.047	0.059	0.026	-0.037	-0.039
学校类型	0.109	0.152	0.044	0.153	0.263	0.301	0.204
AI 应用		0.222***	0.075+	0.036		0.195***	0.053
感知可雇佣性							0.634***
未来自我连续性			0.635***	0.612***			
PE×FSC				0.144**			
F	0.475	4.535***	27.588***	26.157	0.282	2.971***	26.33***
R2	0.008	0.085	0.397	0.417	0.005	0.057	0.386
△R2	0.008	0.077	0.313	0.02	0.005	0.052	0.329

注：＊＊＊ 表示 p<0.001，＊ ＊ 表示 p<0.01，＊ 表示 p<0.05，PE 指 AI 应用，FSC 指未来自我连续性，下同。

3.2.2 中介效应检验

为了进一步验证中介作用，本研究利用 PROCESS4.0 中 4 模型，加入控制变量，利用 Bootstrap 法抽样 5000 次进行分析，结果见表 3，感知可雇佣性的中介效应为 0.141，置信区间为[0.062，0.220]，不包含 0，显著；AI 应用影响求职成

Copyright © This work is licensed under a Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

功的直接效应为 0.053，置信区间为[-0.026，0.133]，包含 0，不显著；总效应为 0.195，置信区间为[0.100，0.289]，不包含零，显著。由此可见，感知可雇佣性的中介效应显著，进一步验证了 H4。

表 3 中介效应检验结果

			置信区间（95%）	
	效应值	标准误	下限	上限
总效应	0.195	0.048	0.100	0.289
直接效应	0.053	0.04	-0.026	0.133
间接效应	0.141	0.04	0.062	0.220

3.2.3 有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 M7 模型，通过 Bootstrap 法抽样 5000 次。结果如表 4，在“AI 应用－感知可雇佣性－求职成功”的路径中，未来自我连续性水平高时，感知可雇佣性的中介效应值为 0.085，置信区间为[0.021，0.157]，不包含 0，显著；未来自我连续性水平低时，感知可雇佣性的中介效应值为-0.039，置信区间为[-0.147，0.053]，包含 0，不显著。同时，被调节的中介指数为 0.091，置信区间为[0.020，0.189]，不包含 0，显著，且高低水平的差异性为 0.124，置信区间为[0.028，0.258]，不包含 0，显著。由此表明，不同未来自我连续性水平下感知可雇佣性的中介效应的差异性显著，即有调节的中介效应存在，H6 得证。

表 4 有调节的中介效应检验结果

调节变量	AI 应用-AI 应用-求职成功			
			置信区间（95%）	
	效应值	标准误	上限	下限
未来自我连续性（-1 标准差）	-0.039	0.051	-0.147	0.053
未来自我连续性（+1 标准差）	0.085	0.035	0.021	0.157
	指数	标准误	下限	上限
	0.091	0.044	0.020	0.189

通过调节效应图发现 AI 应用对感知可雇佣性的影响在未来自我连续性高时的斜率明显高于未来自我连续性低时，即未来自我连续性越高，AI 应用对感知可雇佣性的影响越强。

4 结论与展望

4.1 研究结论

通过研究发现：AI 应用对感知可雇佣性、求职成功均有显著正向影响，感知可雇佣性对求职成功有显著正向影响；感知可雇佣性在 AI 应用与求职成功之间起中介作用；未来自我连续性显著正向调节 AI 应用与感知可雇佣性之间的关系；不同未来自我连续性水平下感知可雇佣性的中介效应的差异性显著，有调节的中介效应存在。

4.2 研究启示

第一，毕业生应积极了解并学习相关 AI 工具，在简历制作、岗位搜索、面试准备以及信息获取等方面提升效率。但与此同时，也应避免完全依赖 AI，而是将其作为辅助工具，与自身专业知识、实践经验和综合能力相结合，进一步增强个人竞争力。第二，毕业生在使用 AI 工具时，应更加关注自身能力的提升。例如，当简历通过率提高或面试表现有所改善时，应认识到其中也体现了自身学习能力、表达能力以及信息整合能力的增强，以逐步提升自我认同感与就业信心。第三，毕业生应尽早明确职业方向，思考自身未来的发展目标，并将当前对 AI 工具的学习与使用视为长期职业能力积累的一部分，以更好地适应未来就业环境的变化，实现个人成长与职业发展的协调统一。

4.3 研究展望

本研究存在一定局限性。一是样本范围相对有限，不同职业阶段群体在 AI 工具使用能力、职业经验和就业目标方面可能存在差异，普适性有待增强。二是不同类型 AI 工具的作用机制可能存在差异。未来可以进一步从此着手进行拓展。

[参考文献]

[1]岳昌君,闫思宇,杨钰鑫.使用生成式人工智能辅助求职的影响因素与就业促进效应研究——基于 2025 年全国高校毕业生就业状况调查的实证分析[J].北京大学教育论,2026,24(1):118-137,190-191.

[2]Digeras U M, Svepstad S A. AI in job search: an exploratory study of job seeker's adoption of AI and its implications for HR and recruitment[D]. BI Norwegian Business School, Oslo, Norway,2024.

[3]李云,张莉,李锡元.数智时代人工智能（AI）技术应用对员工可雇佣性感知的双重效应[J].科技管理研究,2025,45(13):175-183.

[4]Shi W, Wang D. Empirical Research on the Application of AI Mock Interviews in Enhancing Graduate Perceived Employability: A Case Study in Hangzhou, China[J]. Education and Information Technologies, 2025, 30(13): 18461-18484.

[5]Digler L, Syedstad M. Perceived Employability and Job Seekers' Intention to Adopt AI- Assisted Job Search Tools[J]. Journal of Career Assessment, 2024,32(4):612-628.

[6]AJJAM H M, RAWESHIDY A S H. AI-driven semantic similarity-based job matching framework for recruitment systems[J]. Information Sciences, 2026, 724: 122728.

[7]胡三嫚,申传刚.大学应届毕业生感知可雇佣性对积极

Copyright © This work is licensed under a Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

求职行为与主观幸福感的影响[J].中国临床心理学杂志,2020,28(4):792-796.

[8]Sokol Y, Serper M. Development and validation of a future self-continuity questionnaire: A preliminary report. Journal of Personality Assessment,2019,102(5):677-688.

[9]张馨月,高旭.未来自我连续性与自我控制的关系:有调节的中介模型[J].心理研究,2023,16(02):182-188.

[10]Medcof J W. The job characteristics of computing and non-computing work activities[J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology,1996,69(2):199-212.

[11]Berntson E, Marklund S . The relationship between perceived employability and subsequent health[J]. Work & Stress, 2007, 21(3):279-292.

[12]李春浩,谭燕子,杨尊尊.未来工作自我清晰度与求职成功:感知可雇佣性和情绪调节的作用[J].科技创业月刊,2024,37(10):143-151.

作者简介：

杨尊尊（1991-），女，汉族，河南平顶山人，绍兴大学讲师，硕士，研究方向：大学生求职行为。

浦佳怡（2006-），女，女族，江苏无锡人，绍兴大学本科生在读，研究方向：大学生求职行为。

朱晨晨（2001-），女，汉族，河南周口人，绍兴大学研究生在读，研究方向：大学生求职行为。

李春浩（1988-），男，汉族，河南驻马店人，绍兴大学副教授，博士（后），研究方向：国际人力资源开发、大学求职行为。

基金项目：

浙江省教育厅一般科研项目（XGY2024157），绍兴大学校级课题（Y20250250）。

Copyright © This work is licensed under a Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.