

求职：动态的自我调节过程

罗敏*, 张卓然*, 冯逸汝, 安复林, 莫智平, 姚翔#

北京大学心理与认知科学学院, 北京

收稿日期: 2022年2月21日; 录用日期: 2022年3月18日; 发布日期: 2022年3月24日

摘要

求职研究多采用自我调节视角, 将求职定义为动态的、自发的、追求目标的自我调节过程。本文围绕自我调节的框架视角, 回顾了近年国内外的求职研究, 综述了求职自我调节的前因变量、过程变量和结果变量。在回顾最新研究成果的基础上, 研究者提出了未来研究需拓展的三个领域: 采用更为动态的方法考察求职过程; 增加对求职目标、元认知活动、反馈等关键自我调节机制的关注; 采用更为整合性的理论视角研究求职。

关键词

就业, 求职, 自我调节

Job Search: A Dynamic Self-Regulation Process

Min Luo*, Zhuoran Zhang*, Yiru Feng, Fulin An, Zhiping Mo, Xiang Yao#

School of Psychological and Cognitive Sciences and Beijing Key Laboratory of Behavior and Mental Health, Peking University, Beijing

Received: Feb. 21st, 2022; accepted: Mar. 18th, 2022; published: Mar. 24th, 2022

Abstract

Job search is typically defined as a dynamic, autonomous, and goal-directed self-regulation process in most of the literature. Adopting the self-regulation framework, we focused on literature worldwide in recent years and summarized the antecedents, the process, and the outcomes of job search self-regulation. Based on the summary of research progress, we suggest that future research should examine the dynamic nature of job search process, focus more on key self-regulation me-

*共同第一作者。

#通讯作者。

chanism (e.g., job search goals, metacognition activities, and feedback), and use a more integrated theoretical perspective to study job search.

Keywords

Employment, Job Search, Self-Regulation

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

求职对职场中的每个人意义重大, 求职过程需要个体合理分配资源并投入精力。第一, 求职是每个人职业发展的必由之路。不论是刚踏入社会的职场新人, 还是从组织离职的跳槽者, 或者是失业者, 都需要经历确定求职目标、收集职位信息、投递简历、面试、就业决策的过程。第二, 求职贯穿每个人的整个职业生涯。如果包含组织内部的竞争上岗或者选拔招募, 个体的职业发展伴随着若干次的求职经历。求职行为的高频次出现对于 90~00 后的员工尤其明显, 中国 2019 届本科毕业生半年内的离职率为 22% (麦可思研究院, 2020), 这反映出青年一代在职业选择中的高频率流动特征。

在求职领域中, 自我调节理论受到研究者的重点关注(for a review, see Kanfer & Bufton, 2018)。按照求职的自我调节理论(Kanfer et al., 2001; van Hooft et al., 2021; Wanberg et al., 2020a)的观点, 求职是一个目标导向的动态过程。首先, 求职者设定目标, 清晰的、具体的求职目标有利于求职(Latham & Locke, 1991)。其次, 求职者追求目标, 他们投入到求职行为中, 采取合适的策略搜寻工作机会、投递简历、参加面试等(e.g., Crossley & Highhouse, 2005)。最后, 求职者自我调节, 动态地管理和控制自己的认知、情绪和行为, 克服困难和损耗, 以最终达到目标(e.g., da Motta Veiga et al., 2020; Koopmann et al., 2021)。当求职者得到满意的求职结果或者决定停止求职, 求职过程就宣告结束。

本综述回顾了自我调节理论在求职领域中的既有研究成果。这个文献回顾工作的重要性基于以下两个方面的原因。首先, 近年来国内外的求职研究逐渐充实, 自我调节过程中各变量之间的关系亟待梳理。其次, 本领域中的中文求职综述较少, 而且关注范围较窄, 缺乏整体性视角(刘泽文等, 2006; 王志梅等, 2017)。遵照自我调节理论的过程模式, 本综述将求职过程中的变量区分为前因变量、过程变量和结果变量三类, 回顾总结各变量之间关系的实证研究, 并且围绕理论模型讨论未来研究的潜在方向, 整体理论模型参见图 1。

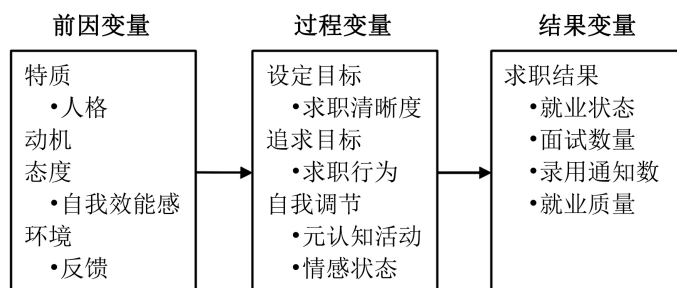


Figure 1. The self-regulation framework of job search

图 1. 求职的自我调节框架

2. 求职的自我调节框架

本综述关注求职自我调节的核心过程、前因变量、结果变量之间的关系。结合求职的定义与自我调节理论,本综述将求职自我调节的核心过程分为设定目标、追求目标和自我调节三个部分(Kanfer et al., 2001; van Hooft et al., 2021; Wanberg et al., 2020a)。具体而言,设定目标之后,求职者在自我调节活动的指导下控制和调节追求目标的行为。而追求目标的行为决定了求职结果的数量和质量。此外,求职自我调节的核心过程受到诸多前因变量的影响,如,较为远端的人格特质、较为近端的动机、自我效能感和来自环境的反馈等。

2.1. 前因变量对过程和结果变量的影响

2.1.1. 人格

人格特质反映了个体处理信息和行动的倾向,作为远端的前因变量,直接影响近端的前因变量和过程变量。首先,人格特质影响个体求职过程的前因变量。例如,在人格特质各维度上偏积极的个体对求职更有信心。元分析发现主动性人格、大五人格中的开放性、尽责性、外向性与求职行为的自我效能感显著正相关;神经质和特质性拖延与求职行为的自我效能感显著负相关(Kim et al., 2019)。

其次,求职者的人格特质影响求职过程。元分析显示,开放性、尽责性和外向性等积极的人格特质促进个体的自我调节过程(van Hooft et al., 2021)。具体而言,尽责性和外向性与求职清晰度和元认知活动水平正相关(Côté et al., 2006; Guerrero & Rothstein, 2012; Turban et al., 2009; Wanberg et al., 2002)。

2.1.2. 动机

动机是个体设定目标并开展求职活动的关键。根据自我调节理论和自我决定理论,自主动机是个体开展行动的关键,如果自主性不足,个体的行动和行动结果都会变差(Bandura, 1991; Deci & Ryan, 2000)。实证研究发现,自主动机(个体行为的原因是自己的目标或价值观)高的求职者更多采用探索型求职策略,元认知活动水平高,求职强度高,找到工作的可能性高;而受控动机(个体行为的原因是某种压力)高的求职者更多采用随意型求职策略,更不可能找到工作(Deci & Ryan, 1985; Koen et al., 2016)。

求职的自我调节过程是动态的,个体行为的动机受先前行为结果的影响。如果既有行为取得了好的成果,给予求职者正反馈,那么求职者动机的自主性会增加,促使求职者继续行动;而如果既有行为结果不好,个体继续求职行为的动机就会减少(Zimmerman, 2000)。虽然求职领域暂无研究关注动机与既往行为结果的关系,但是有研究发现自主动机和受控动机随求职过程变化(da Motta Veiga & Gabriel, 2016)。具体而言,自主动机在求职的前一半时间里逐渐下降,在求职的后半程保持恒定;而受控动机始终不变。

2.1.3. 自我效能感

自我效能感在自我调节过程中扮演重要的角色(Bandura, 1991)。根据社会认知的自我调节观点,只有对完成目标有信心时,个体才会追求目标;个体应该设定层级性的目标,较低层次的小目标可以提供进展信息,增加自我效能感,帮助个体继续追求最终的目标(Zimmerman, 2000)。在求职情境下,个体的最终目标是找到满意的工作,较低层次的小目标是准备好简历、搜索到可投递的岗位、投递并获得面试机会等等。因此,达成这些较低层次的小目标的信心(求职行为自我效能感)越高,个体的求职强度越高,面试机会和录用通知的数量越多(Kim et al., 2019)。

而根据控制理论自我调节观点,当目标与现状的差距变小时,高自我效能感的个体会减少投入(Carver & Scheier, 1998)。研究发现,求职过程中,个体对找到工作的信心(就业自我效能感)与求职强度负相关(da Motta Veiga & Turban, 2018)。感知到的求职进度正是通过增加个体的就业自我效能感减少求职行为,尤其是当求职者将取得的求职进度归因于自己的能力和努力的时候,就业自我效能感与求职行为

之间的负相关更强(Liu et al., 2014)。

2.1.4. 反馈

反馈是自我调节过程中关键的环境因素。社会认知的自我调节观点认为,个体对环境、自身行为和心理状态的观察和监控所产生的反馈是自我调节的信息来源,会直接影响自我调节过程的有效性(Zimmerman, 2000)。例如,当拒信包含求职者被拒理由的时候,其信息价值就更高。高质量的反馈能够为求职者提供更有用、更准确的指导,帮助他们了解目前的求职策略的有效性,鼓励求职者更多地使用元认知策略,并在后续求职中投入精力(Chawla et al., 2019; Wang et al., 2015)。值得一提的是,这种积极的影响并不受到求职者对于反馈的偏好的影响。不管是积极反馈还是消极反馈,高质量的反馈都有利于求职。

当前求职领域的研究较少关注环境中的外部反馈,可能是因为求职领域中的反馈有两点独特之处。第一,求职者获得反馈的渠道是多元的,与企业中员工总是从特定的工作关系获得反馈不同。求职者可能在求职的不同阶段从多种来源得到与同一个用人单位有关的反馈,如笔试成绩、面试官的意见、周围求职者的求职进展等。第二,求职研究难以区分正式反馈与非正式反馈。这两种反馈的差异体现在来源、时间和规则三个方面,正式反馈是基于系统的、有规律发出的、义务的,而非正式反馈则是基于人际互动的、即时随意的、自愿的(Pitkänen & Lukka, 2011)。在组织情境下,研究者常用绩效作为正式反馈,同事或上下级的反馈作为非正式反馈。而由于求职情境缺乏明确固定的人际关系,所以在两种反馈的定义与研究上仍需更多探索。

2.2. 过程变量对结果变量的影响

2.2.1. 求职清晰度

求职清晰度是求职研究中关注最多的目标相关变量。求职清晰度描述了求职目标的特定性(Côté et al., 2006; Wanberg et al., 2002),求职清晰度逐渐增加的过程就是形成求职目标的过程。根据目标设置理论,具有难度的、特定的、个体执着要完成的目标是有用的目标,能更好地指导个体做出行为,以达成目标(Latham & Locke, 1991)。例如,求职清晰度与个体的求职行为、得到的面试机会数量、找到工作所需的时间正相关(Wanberg et al., 2002; Wanberg et al., 2010; Zikic & Saks, 2009)。

现有求职研究对求职目标相关变量的关注不足。第一,未有研究验证求职目标影响求职行为和求职结果的具体机制。根据自我调节理论,目标指导个体的自我调节行为,是个体监控自身状态的标准(Zimmerman, 2000)。因此,求职目标的内容、难度、清晰度等维度都应该与求职的核心过程相关。第二,少有研究关注求职过程中目标的变化。求职目标并非是一成不变的,而是在每个求职情境中(初入职场、失业后求职、跳槽)、每次求职过程中都可能变化的(Boswell et al., 2012)。根据自我调节理论(Zimmerman, 2000),求职顺利的个体发挥能动性提高目标,主动增大现状和目标的差异。

2.2.2. 求职行为

求职行为越多,个体得到的求职结果越好。大量研究验证了求职行为对面试机会的数量、录用通知的数量、就业状态和人-工作/环境匹配等结果变量的积极影响(Côté et al., 2006; Fang & Saks, 2021; Pan et al., 2018; Saks, 2006; Turban et al., 2013)。元分析发现,求职强度(个体参与求职活动的客观频率)越高的求职者得到的面试数量和录用通知数量越多,且越可能找到工作,找到工作所用的时间越短;与求职强度相比,求职努力(个体求职投入的主观评价)与就业状态和求职持续时间之间的相关更强(Kanfer et al., 2001; van Hooft et al., 2021)。

许多研究者呼吁关注求职行为的质量,而非单纯的求职数量(求职强度和求职努力)(van Hooft et al.,

2013)。求职质量描述的是个体在多大程度上成功做出了求职行为,反映了求职过程准备充分的程度。求职质量比求职强度更全面地反映了求职行为,对求职结果的影响更大。例如,元分析结果显示,求职强度和求职质量都能预测面试机会数、录用通知数和就业状态,但只有求职质量能预测就业质量(van Hooft et al., 2021)。

2.2.3. 元认知活动

元认知活动有利于求职过程和求职结果。在求职领域,元认知活动泛指求职者的自我调节活动,包括监控进展、反思求职过程等(Turban et al., 2009; van Hooft et al., 2013)。在求职过程中,元认知活动使得求职者监控自身所取得的进展,并且思考如何提升自己的求职技巧和对潜在雇主的吸引力(Song et al., 2020)。一方面,元认知活动促使个体在求职上付出更多的时间和努力。例如,元认知活动与求职强度正相关,如投递出更多简历、参加更多面试(Kanar & Bouckenoghe, 2021; Turban et al., 2009)。元认知活动能积极预测就业状态、就业速度和就业质量等求职结果变量(van Hooft et al., 2013; Wanberg et al., 2020b)。

另一方面,元认知活动使求职行为更有效。研究结果显示,元认知活动水平削弱了个体在求职中花费的时间与面试机会数量之间的正相关(Song et al., 2020)。具体而言,元认知活动水平较高时,个体获得的面试机会数量总是较多,表现为个体在求职中花费的时间与面试机会数之间的相关更弱;而元认知活动水平较低时,个体需要依靠在求职中花费时间才能获得面试机会。

2.2.4. 情感状态

情感状态受求职者行为和行为结果的影响,作用于自我调节过程(Zimmerman, 2000)。积极情感和消极情感都对求职既有积极影响,也有消极影响。一方面,积极情感有助于求职,而消极情感可能导致求职失败。根据社会认知理论,情绪反应会影响动机和有意识注意,进一步影响决策。积极情感预示着事情会向好的方向发展,鼓励个体继续努力达成目标(Foo et al., 2009);而消极情感会引发焦虑、烦躁等,进而负面影响求职者自我调节的过程。例如,积极情感可以通过提升元认知策略进而促进求职行为和减少情感反刍;而消极情感会增加情感反刍(施俊琦, 盛子桐, 2012; Chawla et al., 2019)。消极的情绪感受,如疲惫会显著降低再就业质量(Lim et al., 2016)。

另一方面,积极情感也可能会对求职行为起负面影响,而消极情感起正面影响。根据控制理论的情感信息模型和情感输入模型,情感能够提供一种与目标达成进展有关的内在信号,因而影响后续的努力投入(Carver & Scheier, 1990)。感知到的积极情感表明目标取得了充足进展,因此可以减少努力维持;而消极情感表明当前的目标进展不足,需要投入更多努力。例如,研究发现求职者感知到的积极情感会减少其两周后的求职强度,而感知到的消极情感则会增加随后的求职强度,这种情况尤其存在于高学习目标导向的求职者中(da Motta Veiga & Gabriel, 2016; da Motta Veiga & Turban, 2014)。

前人研究发现同一种情感对求职同时存在积极和消极的影响,这可能是由于只考虑了情感的积极-消极维度,而没有同时考虑激活-未激活维度。情感的积极-消极维度(效价)提供了目标完成进展的关键信息,即信息性功能;情感的激活-未激活维度(行动准备性)提供了动机性功能(Seo et al., 2004)。求职者只要维持自身的动机水平,就会继续做出求职行为。例如,激活的积极情感和激活的消极情感均与求职努力正相关,而未激活的积极情感与求职努力负相关,证明了情感的动机性功能而非信息性功能对行为的影响(da Motta Veiga et al., 2020)。

3. 研究展望

3.1. 增加研究的动态性

现有求职研究逐渐重视求职过程的动态本质,但大部分研究仍单纯关注预测变量如何影响一段时间

后的结果变量。根据自我调节理论,在求职过程中,个体的认知、情感、行为、所处环境相互影响,形成追求目标的自我调节循环(Bandura, 1991; Zimmerman, 2000)。研究各变量的变化轨迹有利于整合现有研究,更加立体、连贯地描述求职过程,从而检验并完善现有理论、进而为帮助个体取得求职成功提供理论支持。第一,求职过程中各因素会显示出变化轨迹。例如,随着求职过程的推进,求职者逐渐降低求职强度,加强利用非正式渠道的信息(Barber et al., 1994);在整个求职过程中,自主动机先是逐渐下降,求职时程过半后保持不变,而受控动机始终不变(da Motta Veiga & Gabriel, 2016)。第二,各因素的变化轨迹因人而异,受到特质型变量的调节,也会受其他动态因素的影响。

因此,未来研究应更多关注求职过程中的变化轨迹及其影响因素。其中,又应当尤其关注求职行为的变化轨迹及其影响因素,因为求职行为直接影响求职结果(van Hooft et al., 2021)。同时,变化轨迹背后的理论机制也值得继续探究。例如,已有研究发现求职者的求职强度随时间递减,并且初始求职强度水平越高,后续求职强度下降速度越快,且主动性人格能缓解求职强度随时间的下降趋势(孙旭, 张海霞, 2019)。根据自我调节的观点,自我反应和环境反馈能影响求职目标、求职策略等关键要素,进而改变求职行为的方向和强度(Kanfer et al., 2001)。因此,个体特征和环境因素可能通过影响个体自我调节的过程决定求职强度下降的快慢和开始下降的时间点,未来研究可以关注其中的作用机制。

3.2. 扩展关键变量的研究

目标是自我调节过程中不可缺少的成分,但现有研究对求职目标关注不足。以求职清晰度这一求职目标的重要属性为例,研究表明,个体越清楚自己的求职目标,就越积极地做出求职行为(冯彩玲, 2016)。但近年少有研究关注求职清晰度的前因变量与结果变量,忽略了其在自我调节过程中的角色。因此,未来研究有必要从求职清晰度等变量切入,探究求职目标如何影响个体的求职行为和求职结果。此外,还可以改良针对求职目标的干预措施,以帮助求职。

现有研究对情感因素关注不足。这种不足体现在两个方面。一方面,对于具体的情绪种类关注不足。现有研究主要关注了积极情感和消极情感与求职之间的关系,但却少有研究探索每一种具体的情绪对求职行为和结果的影响。悲伤、愤怒、主观幸福感等,这些具体的情绪对求职的作用可能不同于宽泛的积极情感和消极情感。例如,嫉妒对于求职的影响就不同于一般的消极情感(Dineen et al., 2017)。另一方面,对于情感变化轨迹的关注不足。首先,已有研究证实了在求职过程中情感本身就会发生变化(Kreemers et al., 2020)。其次,求职中发生的事件和求职行为也会影响情感因素在一段时间内的变化(Kreemers et al., 2018)。根据自我调节理论,为了维持动机水平和确保任务表现,求职者需要及时调节自己的情感水平以避免造成消极影响。因此,有必要厘清求职过程中的情感变化的机制。具体而言,可以多时间点测量求职过程中的情感变化,探究情感变化的影响因素以及情感变化对求职过程的影响。

现有研究探讨了元认知活动对求职行为和求职结果的影响,但是仍然存在两点不足。第一,现有研究忽略了元认知活动与求职质量之间的紧密联系(van Hooft et al., 2013; Wanberg et al., 2020b),将来的研究可以通过讨论元认知活动与求职质量之间的关系更全面理解元认知活动在求职过程中的作用。第二,元认知活动是不稳定的(Schraw & Moshman, 1995),因此在求职过程中,求职者的元认知活动水平是变化的,将来的研究可以关注元认知活动的前因变量,并讨论如何通过干预手段提高求职者的元认知水平。

未来研究需要考虑不同类型的反馈对于求职过程的影响。现有研究仅发现反馈的效价对求职的影响。例如,积极反馈可以提升求职者的自我效能感(Dillahunt & Hsiao, 2020),消极反馈则可能导致个体降低求职目标(Ilies & Judge, 2005)。然而,目前研究较少关注反馈对于求职的自我调节过程的影响,对于反馈类型的考虑则更少。由于求职领域中的反馈与组织领域中的反馈存在诸多不同,如反馈来源繁多且不固定、反馈内容不同等,目前组织领域对于反馈的研究无法迁移到求职领域当中,需要在未来更多地探索和研究。

3.3. 考虑整合性的理论视角

求职是个体职业发展的环节之一,是从学生到员工的角色转换过程的一环。按照全生命周期生涯发展观(Super, 1980),个体在职业成长角色之间的切换是贯穿个体职业发展的连续过程,角色转换后出现的心理适应和行为问题,很可能是源自于转换前的信息缺乏、决策失误、认知偏差或者其他因素。例如,求职者的职业探索过程通过提升求职自我效能感改善他们的求职行为(叶宝娟等, 2016)。因此,可以考虑在求职研究中采用整合性的理论视角,考察求职过程与其他职业发展过程之间的关系。

未来研究可以考虑采用社会认知职业理论(Lent et al., 1994)考察求职过程。该理论强调在个体职业成长的各个阶段,个体通过与环境互动增长经验(成就体验),提升在当下职业角色活动中的自我效能(自我效能)和达成既定职业发展目标的预期(结果预期)。而自我效能和结果预期可以实现跨角色情境的迁移,从而提升个体在新角色情境中的职业兴趣和发展目标,影响个体的行为表现和满意度。在此理论框架下,研究者可以纳入职业发展领域和工作适应领域的变量,建立求职过程与它们的联系。

4. 结论

近年来,自我调节理论受到求职领域研究者的重点关注,有必要围绕该理论总结求职实证研究的发现。本综述遵照自我调节理论的过程模式,回顾了求职自我调节过程中的前因变量、过程变量和结果变量之间的关系。在研究展望部分,本综述围绕自我调节理论模型讨论了未来研究的潜在方向。

参考文献

- 冯彩玲(2016). 求职目标清晰度对职业发展影响机制的追踪研究——社会认知职业理论视角. *山东师范大学学报(人文社会科学版)*, 61(2), 121-127. <https://doi.org/10.16456/j.cnki.1001-5973.2016.02.012>
- 刘泽文, 宋照礼, 刘华山(2006). 求职行为的心理学研究. *心理科学进展*, 14(4), 631-635.
- 麦可思研究院(2020). *2020年中国本科生就业报告*. 社会科学文献出版社.
- 施俊琦, 盛子桐(2012). 求职自我效能对求职行动的影响: 情绪调节能力的调节作用. *北京大学学报(自然科学版)*, 48(3), 507-512. <https://doi.org/10.13209/j.0479-8023.2012.068>
- 孙旭, 张海霞(2019). 求职行为变化轨迹及其前因与后果分析: 一个潜增长模型. *中国人力资源开发*, 36(4), 73-84. <https://doi.org/10.16471/j.cnki.11-2822/c.2019.04.006>
- 王志梅, 程延园, 管延军(2017). 毕业生求职成功的研究综述及展望. *现代管理科学*, 2017, (9), 15-17.
- 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. <https://doi.org/10.16187/j.cnki.issn1001-4918.2016.06.07>
- Bandura, A. (1991). Social Cognitive Theory of Self-Regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 248-287. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90022-L](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90022-L)
- Barber, A. E., Daly, C. L., Giannantonio, C. M., & Phillips, J. M. (1994). Job Search Activities: An Examination of Changes over Time. *Personnel Psychology*, 47, 739-766. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1994.tb01574.x>
- Boswell, W. R., Zimmerman, R. D., & Swider, B. W. (2012). Employee Job Search: Toward an Understanding of Search Context and Search Objectives. *Journal of Management*, 38, 129-163. <https://doi.org/10.1177/0149206311421829>
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1990). Origins and Functions of Positive and Negative Affect: A Control-Process View. *Psychological Review*, 97, 19-35. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.97.1.19>
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1998). *On the Self-Regulation of Behavior*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139174794>
- Chawla, N., Gabriel, A. S., da Motta Veiga, S. P., & Slaughter, J. E. (2019). Does Feedback Matter for Job Search Self-Regulation? It Depends on Feedback Quality. *Personnel Psychology*, 72, 513-541. <https://doi.org/10.1111/peps.12320>
- Côté, S., Saks, A. M., & Zikic, J. (2006). Trait Affect and Job Search Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 233-252. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.08.001>
- Crossley, C. D., & Highhouse, S. (2005). Relation of Job Search and Choice Process with Subsequent Satisfaction. *Journal of Economic Psychology*, 26, 255-268. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2004.04.001>

- da Motta Veiga, S. P., & Gabriel, A. S. (2016). The Role of Self-Determined Motivation in Job Search: A Dynamic Approach. *Journal of Applied Psychology, 101*, 350-361. <https://doi.org/10.1037/apl0000070>
- da Motta Veiga, S. P., & Turban, D. B. (2014). Are Affect and Perceived Stress Detrimental or Beneficial to Job Seekers? The Role of Learning Goal Orientation in Job Search Self-Regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 125*, 193-203. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2014.09.007>
- da Motta Veiga, S. P., & 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.010>
- da Motta Veiga, S. P., Sun, S., Turban, D. B., & Foo, M.-D. (2020). How Does Affect Relate to Job Search Effort and Success? It Depends on Pleasantness, Activation, and Core Self-Evaluations. *Human Resource Management, 60*, 921-933. <https://doi.org/10.1002/hrm.22046>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The General Causality Orientations Scale: Self-Determination in Personality. *Journal of Research in Personality, 19*, 109-134. [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(85\)90023-6](https://doi.org/10.1016/0092-6566(85)90023-6)
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry, 11*, 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Dillahunt, T. R., & Hsiao, J. C.-Y. (2020). Positive Feedback and Self-Reflection: Features to Support Self-Efficacy among Underrepresented Job Seekers. In *Proceedings of the 2020 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems* (pp. 1-13). Association for Computing Machinery. <https://doi.org/10.1145/3313831.3376717>
- Dineen, B. R., Duffy, M. K., Henle, C. A., & Lee, K. (2017). Green by Comparison: Deviant and Normative Transmutations of Job Search Envy in a Temporal Context. *Academy of Management Journal, 60*, 295-320. <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0767>
- Fang, R. T., & Saks, A. M. (2021). Class Advantage in the White-Collar Labor Market: An Investigation of Social Class Background, Job Search Strategies, and Job Search Success. *Journal of Applied Psychology, 106*, 1695-1713. <https://doi.org/10.1037/apl0000842>
- Foo, M.-D., Uy, M. A., & Baron, R. A. (2009). How Do Feelings Influence Effort? An Empirical Study of Entrepreneurs' Affect and Venture Effort. *Journal of Applied Psychology, 94*, 1086-1094. <https://doi.org/10.1037/a0015599>
- Guerrero, L., & Rothstein, M. G. (2012). Antecedents of Underemployment: Job Search of Skilled Immigrants in Canada. *Applied Psychology, 61*, 323-346. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00470.x>
- Ilies, R., & Judge, T. A. (2005). Goal Regulation across Time: The Effects of Feedback and Affect. *Journal of Applied Psychology, 90*, 453-467. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.3.453>
- Kanar, A. M., & Bouckenooghe, D. (2021). Prompting Metacognition during a Job Search: Evidence from a Randomized Controlled Trial with University Job Seekers. *Applied Psychology, 70*, 955-985. <https://doi.org/10.1111/apps.12255>
- Kanfer, R., & Bufton, G. (2018). Job Loss and Job Search: A Social-Cognitive and Self-Regulation Perspective. In U.-C. Klehe, & E. A. J. van Hooft (Eds.), *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search* (pp. 275-292). Oxford University Press.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job Search and Employment: A Personality-Motivational Analysis and Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology, 86*, 837-855. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.837>
- Kim, J. G., Kim, H. J., & Lee, K.-H. (2019). Understanding Behavioral Job Search Self-Efficacy through the Social Cognitive Lens: A Meta-Analytic Review. *Journal of Vocational Behavior, 112*, 17-34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.004>
- Koen, J., van Vianen, A. E. M., van Hooft, E. A. J., & Klehe, U.-C. (2016). How Experienced Autonomy Can Improve Job Seekers' Motivation, Job Search, and Chance of Finding Reemployment. *Journal of Vocational Behavior, 95-96*, 31-44. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.003>
- Koopmann, J., Liu, Y., Liang, Y., & Liu, S. (2021). Job Search Self-Regulation during COVID-19: Linking Search Constraints, Health Concerns, and Invulnerability to Job Search Processes and Outcomes. *Journal of Applied Psychology, 106*, 975-989. <https://doi.org/10.1037/apl0000938>
- Kreemers, L. M., van Hooft, E. A. J., & van Vianen, A. E. M. (2018). Dealing with Negative Job Search Experiences: The Beneficial Role of Self-Compassion for Job Seekers' Affective Responses. *Journal of Vocational Behavior, 106*, 165-179. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.02.001>
- Kreemers, L. M., van Hooft, E. A. J., van Vianen, A. E. M., & Sisouw de Zilwa, S. C. M. (2020). Testing a Self-Compassion Intervention among Job Seekers: Self-Compassion Beneficially Impacts Affect through Reduced Self-Criticism. *Frontiers in Psychology, 11*, Article 1371. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01371>
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (1991). Self-Regulation through Goal Setting. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50*, 212-247. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90021-K](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90021-K)

- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lim, V. K. G., Chen, D., Aw, S. S. Y., & Tan, M. (2016). Unemployed and Exhausted? Job-Search Fatigue and Reemployment Quality. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 68-78. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.003>
- Liu, S., Wang, M., Liao, H., & Shi, J. (2014). Self-Regulation during Job Search: The Opposing Effects of Employment Self-Efficacy and Job Search Behavior Self-Efficacy. *Journal of Applied Psychology*, 99, 1159-1172. <https://doi.org/10.1037/a0036692>
- Pan, J., Guan, Y., Wu, J., Han, L., Zhu, F., Fu, X., & Yu, J. (2018). The Interplay of Proactive Personality and Internship Quality in Chinese University Graduates' Job Search Success: The Role of Career Adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 109, 14-26. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.09.003>
- Pitkänen, H., & Lukka, K. (2011). Three Dimensions of Formal and Informal Feedback in Management Accounting. *Management Accounting Research*, 22, 125-137. <https://doi.org/10.1016/j.mar.2010.10.004>
- Saks, A. M. (2006). Multiple Predictors and Criteria of Job Search Success. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 400-415. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.001>
- Schraw, G., & Moshman, D. (1995). Metacognitive Theories. *Educational Psychology Review*, 7, 351-371. <http://www.jstor.org/stable/23359367>
<https://doi.org/10.1007/BF02212307>
- Seo, M.-G., Barrett, L. F., & Bartunek, J. M. (2004). The Role of Affective Experience in Work Motivation. *Academy of Management Review*, 29, 423-439. <https://doi.org/10.2307/20159052>
- Song, L., Shi, J., Luo, P., Wei, W., Fang, Y., & Wang, Y. (2020). More Time Spent, More Job Search Success?: The Moderating Roles of Metacognitive Activities and Perceived Job Search Progress. *Journal of Career Assessment*, 28, 147-164. <https://doi.org/10.1177/1069072719841575>
- Super, D. E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Turban, D. B., Lee, F. K., da Motta Veiga, S. P., Haggard, D. L., & Wu, S. Y. (2013). Be Happy, Don't Wait: The Role of Trait Affect in Job Search. *Personnel Psychology*, 66, 483-514. <https://doi.org/10.1111/peps.12027>
- Turban, D. B., Stevens, C. K., & Lee, F. K. (2009). Effects of Conscientiousness and Extraversion on New Labor Market Entrants' Job Search: The Mediating Role of Metacognitive Activities and Positive Emotions. *Personnel Psychology*, 62, 553-573. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2009.01148.x>
- van Hooft, E. A. J., Kammeyer-Mueller, J. D., Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Basbug, G. (2021). Job Search and Employment Success: A Quantitative Review and Future Research Agenda. *Journal of Applied Psychology*, 106, 674-713. <https://doi.org/10.1037/apl0000675>
- van Hooft, E. A. J., Wanberg, C. R., & van Hooft, G. (2013). Moving beyond Job Search Quantity: Towards a Conceptualization and Self-Regulatory Framework of Job Search Quality. *Organizational Psychology Review*, 3, 3-40. <https://doi.org/10.1177/2041386612456033>
- Wanberg, C. R., Ali, A. A., & Csillag, B. (2020a). Job Seeking: The Process and Experience of Looking for a Job. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 315-337. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044939>
- Wanberg, C. R., van Hooft, E. A. J., Dossinger, K., van Vianen, A. E. M., & Klehe, U.-C. (2020b). How Strong Is My Safety Net? Perceived Unemployment Insurance Generosity and Implications for Job Search, Mental Health, and Reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 105, 209-229. <https://doi.org/10.1037/apl0000435>
- Wanberg, C. R., Hough, L. M., & Song, Z. (2002). Predictive Validity of a Multidisciplinary Model of Reemployment Success. *Journal of Applied Psychology*, 87, 1100-1120. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.6.1100>
- Wanberg, C. R., Zhang, Z., & Diehn, E. W. (2010). Development of the "Getting Ready for Your Next Job" Inventory for Unemployed Individuals. *Personnel Psychology*, 63, 439-478. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01177.x>
- Wang, M., Burlacu, G., Truxillo, D., James, K., & Yao, X. (2015). Age Differences in Feedback Reactions: The Roles of Employee Feedback Orientation on Social Awareness and Utility. *Journal of Applied Psychology*, 100, 1296-1308. <https://doi.org/10.1037/a0038334>
- Zikic, J., & Saks, A. M. (2009). Job Search and Social Cognitive Theory: The Role of Career-Relevant Activities. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 117-127. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.001>
- Zimmerman, B. J. (2000). Attaining Self-Regulation: A Social Cognitive Perspective. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of Self-Regulation* (pp. 13-39). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-012109890-2/50031-7>