

The Correlation Research between Psychological Capital and Employment Ability of College Students

Yipei Dang¹, Dawei Liu^{2*}

¹Department of Psychology, Southwest Minzu University, Chengdu Sichuan

²Southwest Minzu University, Chengdu Sichuan

Email: *23100075@swun.edu.cn

Received: Sep. 3rd, 2019; accepted: Sep. 22nd, 2019; published: Sep. 29th, 2019

Abstract

With the further popularization of higher education in our country and the increasingly numbers of college graduates, the employment circumstances of college students become much more severe. The employment difficulty is not only due to the shortage of market demand or labor surplus, while a major reason is that the employment ability of college students is weak. The concept of psychological capital was proposed along with the rising of positive psychology, gradually becoming a focus of peoples' attention. This study assumes that the psychological capital of college students is different because of the gender difference. College Students' psychological capital is different because of the different ethnic groups. College Students' psychological capital is different from grade. The employment ability of college students is different because of the gender difference. The employment ability of college students is because of ethnic differences. The employment ability of college students is with different grades and different. The research shows a significant positive correlation between psychological capital and employment ability of college students. The overall and individual factors score of the psychological capital of college students were in the middle or upper levels. Students of different sexes were no significant difference in the overall capital and other psychological factors. Students of different sexes in self-development factor significantly different, but no significant differences in other aspects of the employment force. From ethnic group perspective, no obvious difference was found. Different grades of college students in the psychological capital of self efficacy factor significantly different, in the employment ability of the adaptability factor significantly. The research shows a significant positive correlation between psychological capital and employment ability of college students. Psychological capital has strong positive effect on predicting employment ability.

Keywords

National College Students, Psychological Capital, Employment Ability, Correlation

*通讯作者。

民族高校大学生心理资本与就业力的关系研究

党艺培¹, 刘大伟^{2*}

¹西南民族大学应用心理学专业, 四川 成都

²西南民族大学, 四川 成都

Email: *23100075@swun.edu.cn

收稿日期: 2019年9月3日; 录用日期: 2019年9月22日; 发布日期: 2019年9月29日

摘要

随着我国高等教育的进一步普及, 高校毕业生的逐年增加, 大学生的就业形势越来越严峻。就业难已经不仅仅是就业市场需求不足或是劳动力过剩的问题, 还有很大一部分原因在于大学生的就业力不强。心理资本的概念是随着积极心理学的兴起而提出的, 并逐渐成为人们关注的焦点。心理资本对于人们的心理健康、幸福感、工作绩效等方面的作用已经被很多研究学者所证实。根据吕兆华已有研究, 大学生心理资本与就业力呈正相关关系, 然而结果是否适应于民族类高校还值得研究。本研究假设民族高校的大学生心理资本因性别、民族、年级的不同而有差异, 就业力因性别、民族、年级不同而有差异, 心理资本总体与就业力总体有正相关。研究运用张阔编制的《积极心理资本问卷》和何昭红、吕兆华的《大学生就业力自评量表》对民族高校大学生心理资本与就业力的相关性进行了实证研究。本研究发现民族高校大学生的心理资本和就业力处于中上水平。不同性别的民族高校大学生在心理资本总体和其他因子上无显著差异。不同性别的民族高校大学生在自我发展因子上差异显著, 而在就业力总体和其他方面无显著差异。汉族和少数民族大学生在心理资本总体和各个因子上差异不显著, 在就业力总体和各个因子上的差异也不显著。不同年级的民族高校大学生在心理资本的自我效能因子上差异显著, 在就业力的适应能力因子上差异显著。其他方面无差异显著。民族高校大学生心理资本与就业力是正向相关关系, 心理资本对就业力具有较强的预测作用。

关键词

民族高校大学生, 心理资本, 就业力, 相关性

Copyright © 2019 by author(s) and Hans Publishers Inc.

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

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



Open Access

1. 研究背景

1.1. 问题的提出

自 2003 年高校扩招后, 高校毕业生人数逐年快速攀升, 据教育部调查 2015 年已达到 749 万之多。调查显示, 近些年来我国大学毕业生一次性就业率呈现逐年下降的趋势, 一次就业率是大学生在毕业离校前已经与用人单位正式签约的比率。且存在就业过程艰辛、就业成本高、等待就业时间长、就业层次低、平均收入少及从事的工作与所学专业无关等问题(赵晓芳, 2009)。面对日益严峻的就业形势, 很多大学毕业生将自身就业困难的原因归结为劳动力市场的整体需求不足。然而, 总量不足固然是大学毕业生

就业难的一个重要原因, 但另一个重要原因是相当一部分大学生的能力素质不高, 即就业力不足, 不具备新的社会环境、新的经济发展所要求的能力。因此, 要解决的就业难问题, 从高校和大学生自身来讲, 不断提高就业力才是根本(何昭红, 吕兆华, 2012)。

心理资本在近几年来越来越成为人们关注的焦点。心理资本对于人们的心理健康、幸福感和工作绩效等方面的作用已经被很多研究学者所证实(吕兆华, 2012)。Luthans (2008)心理资本是可更新的、互补的, 甚至是有协同效应的(路桑斯, 2004)。心理资本高的个体在处理问题时, 能够灵活地、适应性地运用不同的能力来满足工作的动态要求。同时, 个体的心理资本也可以让他们体验到更强烈的胜任感和幸福感(李超平, 2008)。

以往的研究很少从心理资本的角度分析大学生的就业力情况, 也很少有学者对大学生心理资本与就业力的关系开展研究, 更没有人针对民族类高校大学生的心理资本与就业力进行研究。本研究将在文献分析探讨的基础上, 对民族高校大学生心理资本与就业力的关系进行了实证研究和探析, 以确定这两者之间的关系, 为民族高校大学生个体从心理资本角度分析大学生就业力现状, 从而制定相应措施提升就业力提供实证依据。

1.2 研究意义

本研究从心理资本的角度分析民族高校大学生的就业力情况, 可以丰富民族高校大学生就业力的研究成果。国内对于大学生就业力提升的研究历史较短, 更多的是从高校的培养模式、就业指导等方面探讨如何提升的就业力, 却很少探讨心理资本对于就业力的影响。本研究的开展, 在一定程度上可以丰富大学生就业力的研究成果。

2. 研究综述

2.1. 心理资本理论研究综述

2.1.1. 心理资本的概念

心理资本的概念最早源自经济学家戈德史密斯、维恩和达里蒂等人(1997)的经济学、投资学、社会学理论, 他们认为, 心理资本是个体在早年生活中形成的相对稳定的心理倾向或特征, 是个体的自我知觉、工作态度、伦理取向以及人生信念、态度和认知的综合, 主要反应一个人的自我观点和自尊感, 并支配其工作动机和态度。

2002年, 塞林格曼基于人力资本理论、积极心理学理论和积极组织行为学理论提出了“心理资本”的概念。他认为, 应该将那些可以引起个体产生积极行为的心理因素纳入资本的范畴(刘翔平, 2005)。

2004年, 路桑斯等人在分析了人力资本、经济资本和社会资本的特点和区别后, 提出了以强调人的积极心理力量为核心的“积极心理资本”概念(杨丽珠, 刘文, 2006)。

2007年, 路桑斯、尤瑟夫和阿沃利奥对心理资本的定义进行了修订, 认为心理资本是指: “个体在成长和发展过程中表现出来的一种积极心理状态, 具体表现是: 1) 面对充满挑战性的任务时, 有信心(自我效能感)并能付出必要的努力以取得成功; 2) 对现在和未来的成功做积极归因(乐观); 3) 对目标锲而不舍, 为了取得成功, 在必要时能够调整或重新选择实现目标的路线(希望); 4) 当遇到问题 and 身处逆境时, 能持之以恒、并迅速复原和采取迂回途径来取得成功(韧性)”(韦波, 何昭红, 2011)。本研究拟采用路桑斯, 尤瑟夫和阿沃利奥(2007)所修订心理资本定义。

2.1.2. 心理资本的结构维度

关于心理资本的结构研究, 尚无一致性结论。目前受到比较广泛认可的, 是路桑斯(Luthans)等人的观点。Luthans F, Luthans K W 和 Luthans BC 认为, 心理资本包括自我效能感或自信、希望、韧性和乐

观四个方面的积极心理能力, 它们均符合可测量、可开发和可管理的特点。

本研究拟采用路桑斯(Luthans, 2008)等的四维结构观点。

1) 自我效能

自我效能的概念是由社会学习理论学者班杜拉经过大量的理论研究所提出来的, 他将自我效能定义为: “个体对自己在特定的情境里能够激发动机、调动认知资源以及采取必要的行动来成功完成某一领域特定工作任务的信念”。

2) 希望

施奈德等(1996)定义希望为: “在成功的动因与路径交互作用所产生的体验的基础上形成的一种正向的动机状态”。

3) 乐观

乐观可以由人们对好的事件和坏的事件的解释风格的两个关键维度(持久性和普遍深入性)来界定, 是指人把好的事件归因于内部、持久、普遍深入的原因, 把坏的事件归因于外部、暂时和特定情景中的原因的积极解释风格。

4) 坚韧

坚韧性是一种从逆境迅速恢复的能力, 具有坚韧性的人表现为坚定地接受现实、受稳定的价值观支持而深信生活的意义、神奇的临时应对和适应重大变化的能力(Coutu, 2012)。

2.2. 就业力理论研究

2.2.1. 就业力的概念

郑晓明(2002)针对大学生就业问题提出, “所谓就业能力是指大学毕业生在校期间通过知识的学习和综合素质的开发而获得的能够实现就业理想、满足社会需求、在社会生活中实现自身价值的本领”。

格里普等(2004)的就业力定义为, 在考虑组织结构限制之下, 一个有意愿且有能力的个人能够吸引雇主, 而获得工作、保有工作的能力(曹绪亮, 2011)。

在以上的这些观点表述中, 郑晓明的观点在我国最具代表性, 因此, 就目前我国大学生就业的现状, 就业力可以被认为是学生发现、获得并且保持工作机会, 促进自身职业生涯发展的一种综合能力。本研究拟采用此观点。

2.2.2. 就业力的结构维度

对就业力构成维度的相关文献考察综合认为, 大学生就业力是所有就业领域都所需要的能力, 是一种就业普遍需要的能力, 不包括从事具体的和专业领域的工作所需的特殊能力, 更多的是一种潜在的特质, 就业力可以通过学习和实践获取。大学生就业力包括实践能力、适应能力、人际沟通能力、就业自信心、自我发展能力五个维度因子(何昭红, 吕兆华, 2012)。

本研究采用吕兆华的观点, 认为大学生就业力包括实践能力、适应能力、人际沟通能力、就业自信心、自我发展能力五个维度因子。

具体叙述如下:

1) 实践能力是指运用自身拥有的知识和理论结合实际分析和解决现实存在的问题, 完成实际任务的能力。

2) 适应能力在社会心理学和社会学中, 适应是指社会或文化倾向的转变。通常认为, 适应能力个体在心理上、生理上以及行为上的根据客观现实的变化而不断调整和改变以达到与客观现实相和谐状态的一种能力。

3) 人际沟通能力里尔登(K. Reardon) (1987)提出: “人际沟通能力水平是指个体的行为适合情境, 并

可以帮助个体实现个人或关系目标的程度”。

4) 就业自信心大学生就业力构成因子中的就业自信心与心理资本构成因子中的自我效能感是相近的。基于对自身情况有一个客观正确的认识而建立的就业自信心对于大学生更好地展现自己的能力, 充分发挥自己的能力和应对各种困难情境有着重要的作用(张永生, 彭志华, 2008)。

5) 自我发展能力是大学生挖掘自己的潜力, 表现自己的才能, 体现自我价值, 从而达到自我实现的能力。欠缺自我发展能力的大学生在工作的过程中, 或是安于现状, 缺乏自我突破的决心和创新。

2.3. 心理资本与就业力的关系的研究

高燕, 那佳, 李兆良(2009)等通过对女大学生心理资本和就业形势的研究提出, 大学生的心理资本在其就业和创业的竞争中的作用不容忽视, 直接关系到其就业和创业能力。挖掘女大学生自身的心理潜能, 提升女大学生的心理资本, 是有效提高女大学生就业竞争力, 切实解决女大学生就业难问题的关键所在。林萍&吴贵明(2011)等指出, 大学生就业能力与其心理资本密切相关。高校应将心理资本开发引入大学生的人才培养过程, 从自信、希望、乐观和韧性四个维度, 有意识地开发大学生的积极心理, 培育、提升大学生心理资本, 从而使其在未来社会中更具竞争优势。

励骅&曹杏田(2011)等通过采用心理资本量表和就业能力自评量表对 7 所本科院校 2500 名大学生心理资本与就业能力关系的实证研究发现, 心理资本对就业能力起很好的正向预测作用, 这表示心理资本对就业能力提升的重要意义。

3. 研究设计

3.1. 研究思路

首先, 本研究选取张阔等编制的《积极心理资本问卷(PPQ)》, 从自我效能、韧性、希望、乐观四个维度对民族高校大学生心理资本现状进行调查。了解民族高校大学生现有心理资本的现状。在本研究中该量表的 α 信度系数 0.862。

其次, 选取何昭红, 吕兆华编制《大学生就业力自评量表》对民族高校大学生就业力情况进行调查, 了解民族高校大学生就业力现状。在本研究中该量表的 α 信度系数为 0.860。

最后, 从民族高校大学生心理资本与就业力的相关性分析结果出发, 并结合民族高校大学生的实际情况, 为提高民族高校大学生的就业力提升提出有价值的建议, 更好地促进民族高校大学生成长成才。

3.2. 研究假设

假设一: 民族高校大学生心理资本因性别、民族、年级的不同而有差异。

假设二: 民族高校大学生就业力因性别、民族、年级不同而有差异。

假设三: 民族高校大学生心理资本总体与就业力总体有正相关。

3.3. 研究对象

研究对象来自某民族高校大学一大二三大四学生。采取随机抽样的方法, 共发放问卷 356 份, 回收有效问卷 332 份, 问卷回收有效率为 93.26%。研究对象基本情况, 如表 1 所示。

Table 1. Basic information of research objects

表 1. 研究对象基本情况

变量	维度	样本数	百分比
民族	汉	135	40%
	少数	197	60%

Continued

性别	男	96	29%
	女	236	71%
年级	大一	65	19%
	大二	43	12%
	大三	61	18%
	大四	163	49%
生源地	城市	82	25%
	县城	118	36%
	农村	132	39%
是否独生子女	独生	103	31%
	非独生	229	69%
专业类别	理工科	119	36%
	文科	213	64%
月生活费	1000 元及以下	102	31%
	1000~2000 元	203	61%
	2000 元及以上	27	8%
合计		332	

4. 研究结果

4.1. 民族高校大学生心理资本的总体情况

本研究采用心理资本的总体均分表示心理资本的总体水平, 用各构成因子的均分表示各因子水平, 以分析大学生心理资本总体及各构成因子的情况。如表 2 所示, 经研究发现心理资本总体均分及各个因子的均分都处于中等偏上水平(大于理论中值 3), 表明具有较丰富的心理资本, 也有进一步开发的潜力。在心理资本的四个构成因子中, 自我效能得分最低, 希望得分最高。

Table 2. Basic situation of college students' psychological capital

表 2. 大学生心理资本的基本情况

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	排序
自我效能	332	3.44	0.44	4
韧性	332	3.62	0.46	2
希望	332	3.63	0.48	1
乐观	332	3.49	0.43	3
心理资本	332	3.55	0.37	

4.1.1. 民族高校大学生心理资本在性别上的差异

以性别为自变量, 心理资本总体及各因子的均分为因变量进行独立样本 *t* 检验。由表 3 可知, 不同性别的大学生在心理资本的总体和各因子上无显著差异。

Table 3. Gender differences in psychological capital of college student
表 3. 大学生心理资本在性别上的差异

	性别	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
自我效能	男	96	3.49	0.48	1.37	0.169
	女	236	3.42	0.42		
韧性	男	96	3.68	0.50	1.30	0.192
	女	236	3.60	0.44		
希望	男	96	3.71	0.52	1.91	0.056
	女	236	3.60	0.46		
乐观	男	96	3.55	0.45	1.47	0.142
	女	236	3.47	0.42		
心理资本	男	96	3.60	0.41	1.81	0.071
	女	236	3.52	0.36		

注: 显著性值 $p < 0.05$ 表示差异显著, $p < 0.01$ 表示差异极显著(下同)。

4.1.2. 民族高校大学生心理资本在民族上的差异

以民族为自变量, 心理资本总体及各因子的均分为因变量进行独立样本 *t* 检验。由表 4 可知, 汉族与少数民族的大学生在心理资本的总体和各因子上无显著差异。

Table 4. National differences of college students' psychological capital
表 4. 大学生心理资本在民族上的差异

	民族	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
自我效能	汉族	131	3.44	0.44	0.13	0.891
	少数	196	3.44	0.44		
韧性	汉族	131	3.66	0.43	1.20	0.231
	少数	196	3.60	0.48		
希望	汉族	131	3.65	0.47	0.64	0.522
	少数	196	3.61	0.48		
乐观	汉族	131	3.53	0.42	1.15	0.251
	少数	196	3.47	0.44		
心理资本	汉族	131	3.57	0.35	0.93	0.351
	少数	196	3.53	0.39		

4.1.3. 民族高校大学生心理资本在年级上的差异

以年级为自变量, 大学生心理资本总体及各因子的均分为因变量对大学生心理资本总体和各因子进行方差分析。从表 5 中可知, 不同年级的大学生在心理资本总体和自我效能因子上差异显著($p = 0.03$, $p = 0.05$), 且高年级的大学生的得分显著高于低年级的学生。

Table 5. Differences in grade of college students' psychological capital
表 5. 大学生心理资本在年级上的差异

	年级	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
自我效能	1	65	3.30	0.47	2.51	0.030
	2	43	3.34	0.39		
	3	61	3.46	0.39		
	4	163	3.52	0.45		
韧性	1	65	3.56	0.50	2.22	0.051
	2	43	3.50	0.42		
	3	61	3.64	0.42		
	4	163	3.64	0.47		
希望	1	65	3.57	0.47	2.10	0.064
	2	43	3.46	0.41		
	3	61	3.49	0.49		
	4	163	3.66	0.50		
乐观	1	65	3.39	0.48	1.54	0.175
	2	43	3.46	0.36		
	3	61	3.49	0.37		
	4	163	3.52	0.75		
心理资本	1	65	3.46	0.40	2.24	0.050
	2	43	3.48	0.30		
	3	61	3.53	0.34		
	4	163	3.58	0.39		

4.2. 民族高校大学生就业力的总体情况

本研究采用大学生就业力的总体均分表示大学生就业力的总体水平, 用各构成因子的均分表示各因子水平, 以分析民族高校大学生就业力总体及各构成因子的情况。如表 6 研究发现, 就业力总体均分及各个因子的均分都处于中等偏上水平(大于理论中值 3), 在大学生就业力的构成因子中, 实践能力得分最高, 就业能力得分最低。即的实践能力相对最强, 人际沟通次之, 第三是自我发展, 第四是适应能力, 就业自信最弱。

Table 6. Basic situation of employability
表 6. 就业力的基本情况

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	排序
自我发展	332	3.55	0.50	3
人际沟通	332	3.56	0.52	2
就业自信	332	3.39	0.61	5
实践能力	332	3.57	0.69	1
适应能力	332	3.52	0.58	4
就业力	332	3.52	0.46	

4.2.1. 民族高校大学生就业力在性别上的差异

对不同性别的大学生就业力总体及各因子进行独立样本 t 检验。如表 7, 不同性别的大学生在自我发展能力因子上差异显著($p = 0.034$), 且男大学生的得分显著高于女大学生。不同性别的大学生在就业力总体及其他因子上无显著差异。

Table 7. Gender differences in employment ability of college students
表 7. 大学生就业力在性别上的差异

	性别	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
自我发展	男	96	3.63	0.53	2.12	0.034
	女	236	3.51	0.48		
人际沟通	男	96	3.63	0.56	1.60	0.110
	女	236	3.53	0.50		
就业自信	男	96	3.44	0.59	1.03	0.304
	女	236	3.37	0.62		
实践能力	男	96	3.63	0.56	0.92	0.335
	女	236	3.55	0.74		
适应能力	男	96	3.61	0.61	1.73	0.083
	女	236	3.49	0.57		
就业力	男	96	3.59	0.47	1.83	0.067
	女	236	3.49	0.45		

4.2.2. 民族高校大学生就业力在民族上的差异

以民族为自变量, 心理资本总体及各因子的均分为因变量进行独立样本 t 检验。由表 8 可知, 汉族和少数民族大学生在就业力总体和各因子上无显著差异(p 均大于 0.05)。

Table 8. Ethnic differences in employment ability
表 8. 就业力在民族上的差异

	民族	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
自我发展能力	汉族	131	3.51	0.52	-0.80	0.424
	少数	196	3.56	0.48		
人际沟通能力	汉族	131	3.55	0.49	-0.32	0.744
	少数	196	3.57	0.53		
就业自信心	汉族	131	3.36	0.60	-0.39	0.696
	少数	196	3.39	0.62		
实践能力	汉族	131	3.52	0.53	-1.22	0.223
	少数	196	3.61	0.79		
适应能力	汉族	131	3.55	0.61	0.69	0.488
	少数	196	3.50	0.56		
就业力	汉族	131	3.50	0.45	-0.62	0.533
	少数	196	3.53	0.47		

4.2.3. 民族高校大学生就业力在年级上的差异

以年级为自变量, 大学生就业力总体及各因子的均分为因变量对大学生就业力总体和各因子进行方差分析。从表 9 中可知, 不同年级的大学生在适应能力因子上差异显著($p = 0.049$), 且高年级的大学生得分显著高于低年级的学生。不同年级的大学生在就业力总体和其他因子上无显著差异。

Table 9. Differences in employment ability in grades

表 9. 就业力在年级上的差异

	年级	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
自我发展能力	1	65	3.43	0.49	1.63	0.150
	2	43	3.46	0.48		
	3	61	3.57	0.55		
	4	163	3.61	0.49		
人际沟通能力	1	65	3.48	0.59	1.16	0.327
	2	43	3.55	0.45		
	3	61	3.46	0.45		
	4	163	3.59	0.56		
就业能力	1	65	3.28	0.69	1.71	0.131
	2	43	3.28	0.58		
	3	61	3.40	0.62		
	4	163	3.45	0.61		
实践能力	1	65	3.49	0.48	0.40	0.847
	2	43	3.57	0.50		
	3	61	3.56	0.58		
	4	163	3.51	0.91		
适应能力	1	65	3.42	0.61	2.25	0.049
	2	43	3.46	0.52		
	3	61	3.52	0.55		
	4	163	3.56	0.61		
就业力	1	65	3.4213	0.47	1.77	0.118
	2	43	3.4663	0.33		
	3	61	3.5292	0.47		
	4	163	3.5676	0.49		

4.3. 民族高校大学生心理资本与就业力的相关性分析

4.3.1. 民族高校大学生心理资本与就业力的相关分析的结果

本研究运用皮尔逊(Pearson)法相关分析对民族高校大学生心理资本总体及各因子的均分与其就业力总体及各因子的均分进行相关分析, 采用皮尔逊相关系数判定相关程度的强弱。从皮尔逊相关分析的结果可以看出(见表 10), 大学生心理资本总体和各因子与就业力总体和各因子两两成正向相关关系, 表明大学生在心理资本总体和各因子上的得分越高, 其在就业力总体和各因子上的得分就越高。心理资本总体对就业力总体的相关性是最强的。其次是希望因子, 乐观因子相关性较小。心理资本总体对自我发展、

人际沟通、就业自信、实践能力、适应能力因子的相关性最强。

Table 10. The correlation analysis of the total psychological capital and its factors with the total employment ability and each factor of College Student

表 10. 大学生心理资本总体及各因子与其就业力总体及各因子的相关分析

	自我发展	人际沟通	就业自信	实践能力	适应能力	就业力
自我效能	0.534***	0.455***	0.500***	0.432***	0.517***	0.608***
韧性	0.518***	0.593***	0.442***	0.415***	0.510***	0.612***
希望	0.554***	0.593***	0.418***	0.467***	0.549***	0.639***
乐观	0.490***	0.473***	0.406***	0.391***	0.488***	0.557***
心理资本	0.629***	0.635***	0.531***	0.512***	0.619***	0.726***

4.3.2. 民族高校大学生心理资本对就业力状况的一元回归分析结果

在民族高校大学生心理资本与就业力的相关分析的基础上, 本研究以民族高校大学生就业力为因变量, 心理资本总体得分分别为自变量作回归分析, 结果如表 11 所示。

Table 11. Regression analysis of employment ability of college students of ethnic minorities' psychological capital

表 11. 民族高校大学生心理资本总体对就业力的回归分析

	就业力						
	R	R ²	SE	F	p	B	Beta 分布(β)
截距						0.381	
心理资本	0.726	0.525	0.046	367.031	0.000	0.886	0.726

从表 11 可以看出, 预测变量心理资本总体与因变量就业力总体的多元相关系数为 0.726、决定系数为 0.525 最后回归模型整体性检验的 F 值为 367.031 ($p = 0.000 < 0.05$), 因而心理资本总体可有效解释就业力 52.5% 的变异量, 表明大学生心理资本的总体预测变量对就业力由较强的预测能力。从标准化的回归系数来看, 回归模型中的预测变量的 p 值为 0.726 为正数表示其对就业力的影响为正向。

大学生心理资本对就业力的一元回归模型的标准化回归方程为:

$$\text{大学生就业力} = 0.726 \times \text{大学生心理资本}$$

4.3.3. 民族高校大学生心理资本对就业力状况的逐步多元回归分析结果

以大学生就业力为因变量, 大学生心理资本各因子的得分分别为自变量作回归分析, 结果如表 12 所示。

Table 12. Stepwise multiple regression analysis on employment ability of college students' psychological capital factors

表 12. 大学生心理资本各因子对就业力的逐步多元回归分析

	就业力							
	R	R ²	SE	F	B	Beta 分布(β)	t	p
截距					0.381			
自我效能			0.053		0.281	0.261	5.191	0.000
韧性	0.721	0.532	0.062	367.035	0.202	0.202	3.731	0.000
希望			0.061		0.283	0.293	5.032	0.000
乐观			0.064		0.122	0.112	2.144	0.030

从表 12 可以看出, 心理资本中的四个因子对就业力有显著预测力。四个因子预测变量与就业力因变量的多元相关系数为 0.721, 决定系数为 0.532 最后回归模型整体性检验的 F 值为 367.035 ($p = 0.000 < 0.05$), 因而心理资本的自我效能、韧性、希望、乐观四个因子预测变量可有效解释就业力 53% 的变异量, 表明大学生心理资本的自我效能、韧性、希望、乐观四个因子对就业力有较强的预测能力。从标准化的回归系数来看, 回归模型中的四个预测变量的 p 值分别为 0.261、0.202、0.293、0.112, 均为正数表示其对就业力的影响为正向。因此, 假设“大学生心理资本各因子对大学生的就业力有影响”成立。

大学生心理资本各因子对就业力状况的多元回归模型的标准化回归方程:

$$\text{大学生就业力} = 0.261 \times \text{自我效能} + 0.202 \times \text{韧性} + 0.293 \times \text{希望} + 0.112 \times \text{乐观}$$

5. 综合讨论

5.1. 关于民族高校大学生心理资本与就业力总体情况的讨论

经本研究发现, 大学生心理资本总体、自我效能、韧性、希望、乐观四个因子的得分均大于量表的理论中值 3, 说明大学生心理资本的拥有情况较好, 这一结果与付丽菲, 张阔(2010), 李林英, 肖雯(2011), 饶丛权(2011), 王蓓, 苗元江, 蒋苏芹(2011)的研究相一致。被试在心理资本四个因子上的均分由高到低排序为: 希望 > 韧性 > 乐观 > 自我效能。

在四个因子中, 大学生的希望相对最好, 自我效能感相对最差。说明被试大学生总体对未来充满希望, 但又缺少自我效能感, 缺少实现理想的动力与面对未来的自信。有目标, 缺动力, 表现出大学生的一种矛盾的心理。

大学生就业力的总体均分、自我发展能力、人际沟通能力、就业自信心、实践能力、适应能力均大于量表的理论中值 3, 因此, 大学生就业力的总体和各因子得分均处于中上水平。被试大学生在就业力的五个因子上的均分由高到低排序为: 实践能力 > 人际关系能力 > 自我发展能力 > 适应能力 > 就业自信心。在五个因子中, 被试大学生的实践能力因子得分最高, 就业自信心得分最低, 表明被试大学生能运用自身拥有的知识和理论结合实际分析和解决现实存在的问题完成实际任务的能力, 但是却对自身的能力素质和竞争能力评价过低, 在寻求就业的过程中, 不敢主动参与竞争。

本研究中民族高校心理资本总体和就业力总体得分为 3.55、3.52, 均高于前人的关于普通高校大学生的研究结果。可能是民族高校中多民族融洽的生活和学习环境更利于大学生发展自己的心理资本, 从而提升自己的就业力。

5.2. 民族高校大学生人口统计学变量对大学生心理资本与就业力的影响讨论

5.2.1. 大学生心理资本与就业力在性别上的差异讨论

不同性别的大学生在心理资本总体和其他因子上无显著差异。这一结果与付丽菲, 张阔(2010)的研究不一致。不同大学生在自我发展差异显著, 而在就业力其他方面无显著差异。因此, 假设“大学生心理资本因性别不同而有差异”不成立。

男大学生在自我发展能力的水平显著高于女大学生。究其原因, 虽然我们一直倡导男女平等, 但受到“男主外、女主内”传统文化的影响, 社会对男大学生的能力期望往往高于女大学生, 因而, 男大学生通常要比女大学生更注重能力的培养。

5.2.2. 大学生心理资本与就业力在民族上的差异讨论

从不同民族的差异分析结果来看, 汉族和少数民族大学生在心理资本总体和各个因子上差异不显著, 在就业力总体和各个因子上的差异也不显著。因此, 假设“大学生心理资本因汉族和不同而有差异”不成立。

究其原因, 可能在民族融合的大背景下, 汉族与各少数民族的共同文化越来越多, 各民族大学生在成长环境、所受教育等方面正趋于一致, 因此, 汉族与各少数民族在心理资本拥有量和就业力高低上的差异不显著。

5.2.3. 大学生心理资本与就业力在年级上的差异讨论

在年级变量上, 大学生心理资本的差异主要是在自我效能感上: 随着年级的增加, 自我效能感逐级增加, 这与励骅&曹杏田(2011)的研究部分一致。大学生就业力的差异主要表现在适应能力上, 适应能力也是逐级增加。因此, 假设“大学生心理资本因年级不同而有差异”部分成立。

不同年级的大学生在自我效能感和适应能力因子上差异显著, 且高年级的得分显著大于低年级的得分。这一结果与何昭红、吕兆华(2012)的研究一致, 原因可能是, 高年级的学生经过几年的学习, 他们对于自己各方面的能力都有一个较为准确的了解和判断, 即将面临毕业, 他们的目标性更强, 动力性较高。能更好的适应社会, 适应能力较强。

5.3. 民族高校大学生心理资本与就业力的关系

大学生心理资本与就业力呈显著正相关关系, 这表明大学生的心理资本积累越丰富, 大学生的就业力就越强。这与励骅&曹杏田(2011)的研究发现相一致。因此, 假设“大学生心理资本在总体上影响大学生的综合就业力”成立。

心理资本中的自我效能、韧性、希望和乐观四个因子均与大学生就业力的总体和自我发展能力、人际沟通能力、就业自信心、实践能力、适应能力呈显著正相关关系。通过本研究的研究结果可以看出, 大学生心理资本对就业力具有较强的正向预测作用。大学生心理资本可以解释就业力 52.0%的方差变异量。观察每个变量的情况, 本研究发现, 大学生心理资本的自我效能、韧性、希望和乐观四个因子与大学生就业力有线性回归关系。因而说明, 提高大学生的自我效能感、韧性、希望感和乐观水平对于提升大学生的就业力有着重要作用。

大学生心理资本的四个因子与大学生就业力有线性回归关系, “希望”因子最先进入回归方程, 第二个进入回归方程的是“自我效能”因子, 第三个进入回归方程的是“韧性”因子, 最后进入回归方程的是“乐观”因子。因此, 在以上四个心理资本因子中, 对大学生就业力预测力最强的是“希望”, 其次是“自我效能”, 之后是“韧性”, 最后是“乐观”。因而说明, 提高大学生的自我效能感、希望、韧性和乐观水平对于提升大学生的就业力有着重要作用。

从本研究的结果可以看出, 提高大学生的心理资本是提升大学生就业力一个重要的途径, 不论是高校还是大学生个体都可以通过采取有效的途径不断积累心理资本, 促进大学生就业力的提升, 高校在进行教育与管理时, 应注重对大学生的心理资本进行有效的开发, 将心理资本开发的内容融入到传统的教育与管理中, 从而全面、有效地提升大学生的就业力, 更好地体现高等教育的价值; 大学生自身则应该深刻的认识到心理资本对提升就业力的重要作用, 掌握有效开发心理资本的方法, 不断积累积极心理资本, 为提升就业力服务。

6. 结论

本研究被试民族高校大学生的心理资本和就业力处于中上水平, 这说明民族高校大学生具备一定程度的心理资本积累和就业力水平。

不同性别的民族高校大学生在心理资本总体和其他因子上无显著差异。不同民族高校大学生在自我发展差异显著, 而在就业力其他方面无显著差异。

汉族和少数民族大学生在心理资本总体和各个因子上差异不显著, 在就业力总体和各个因子上的差

异也不显著。

不同年级的民族高校大学生在心理资本的自我效能因子上差异显著, 在就业力的适应能力因子上差异显著。其他方面无差异显著。

民族高校大学生心理资本与就业力是正向相关关系, 心理资本对就业力具有较强的预测作用。

7. 不足与展望

本研究只选取了一所民族高校的学生作为被试, 被试群体不够全面, 结论能够解释被试高校的大学心理资本和就业力的关系, 但对于其他民族类高校是否适应就无法确定。因此在后续研究中可以选取多所民族高校大学生作为被试, 增加被试数量, 这样可以使研究结果具有普及性。

在调查研究中, 虽然尽量保证问卷内容的有效性 & 回收率, 但是由于填写不认真等因素的影响, 对调查所得到的数据会产生一定的偏差, 从而一定程度上影响本论文的研究结果。因此在后续的研究中可以加强对被试的要求, 规范答题环境。

虽然本研究运用了文献资料、问卷调查、统计等科学研究方法, 但所用研究方法还是过于单调。所以, 在以后的研究中应更多地结合其它研究方法, 让研究结果更加全面可靠。

基金项目

本文受西南民族大学中央高校基本科研业务费专项基金项目资助(项目编号: 2015SZYQN95)。

参考文献

- 曹绪亮(2011). 基于提升就业力的学业生涯规划研究. *中国科教创新导刊*, (2), 167.
- 付丽菲, 张阔(2010). 大学生积极心理资本与学习倦怠状况的关系. *中国健康心理学杂志*, 18(11), 1356-1359.
- 高燕, 那佳, 李兆良(2009). 提升女大学生心理资本与应对就业形势. *中国大学生就业*, (13), 77-78.
- 何昭红, 吕兆华(2012). 大学生就业力自评量表的初步编制. *高教论坛*, (11), 123-126.
- 李林英, 肖雯(2011). 大学生心理资本的调查研究. *北京理工大学学报(社会科学版)*, 13(1), 148-152.
- 励骅, 曹杏田(2011). 大学生心理资本与就业能力关系研究. *中国高教研究*, (3), 54-56.
- 林萍, 吴贵明(2011). 心理资本培育: 大学生就业能力提升的应有之题. *福建论坛(人文社会科学版)*, (12), 215-218.
- 刘翔平(2005). *给自己注入积极基因*. 北京: 中国经济出版社.
- 吕兆华(2012). *大学生心理资本与就业力的相关性研究*. 硕士学位论文, 桂林: 广西师范大学.
- 饶丛权(2011). 大学生心理资本现状调查. *社科纵横*, 26(9), 160-162.
- 王蓓, 苗元江, 蒋苏芹(2011). 大学生心理资本状况及其研究. *校园心理*, 9(4), 222-225.
- 韦波, 何昭红(2011). *大学生心理健康教程*. 桂林: 广西师范大学出版社.
- 杨丽珠, 刘文(2006). *毕生发展心理学*. 北京: 高等教育出版社.
- 张永生, 彭志华(2008). 大学生就业能力调查研究——来自大学在校生的调查. *陕西教育(高教版)*, (3), 114.
- 赵晓芳(2009). *少数民族大学生就业问题的特殊性 & 对策建议*. 硕士学位论文, 兰州: 西北民族大学.
- 郑晓明(2002). “就业能力”论. *中国青年政治学院学报*, 21(3), 91-92.
- Coutu, D. L. (2002). How Resilience Works. *Harvard Business Review*, 80, 46-55.
- Luthans, F. (2008). 心理资本(页 1-21). 李超平, 译. 北京: 中国轻工业出版社.