

# 心理资本对大学生可就业能力的影响研究 ——以职业决策自我效能感为中介

孙翠阳

上海交通大学国际与公共事务学院, 上海

收稿日期: 2024年1月20日; 录用日期: 2024年2月19日; 发布日期: 2024年2月26日

## 摘要

基于264份高校本科生的有效样本数据, 本文采用SPSS 22进行数据分析, 探究心理资本对大学生可就业能力的影响机制。研究结果显示: 心理资本能显著正向预测大学生可就业能力; 职业决策自我效能感在心理资本与大学生可就业能力之间起到中介作用。

## 关键词

大学生, 心理资本, 职业决策自我效能感, 可就业能力

# The Influence of Psychological Capital on Employability of University Students: A Study on the Mediating Role of Career Decision-Making Self-Efficacy

Cuiyang Sun

School of International and Public Affairs, Shanghai Jiao Tong University, Shanghai

Received: Jan. 20<sup>th</sup>, 2024; accepted: Feb. 19<sup>th</sup>, 2024; published: Feb. 26<sup>th</sup>, 2024

## Abstract

Based on effective sample data from 264 undergraduate students in universities, this study uses SPSS 22 for data analysis to explore the impact mechanism of psychological capital on the employability of university students. The results highlight that psychological capital has a significant

and positive predictive effect on the employability of university students. Additionally, the study reveals that career decision-making self-efficacy plays a mediating role in the relationship between psychological capital and employability.

## Keywords

University Students, Psychological Capital, Career Decision-Making Self-Efficacy, Employability

Copyright © 2024 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

大学生就业是社会上一项重要且日益严峻的问题。大学生的可就业能力是高校人才培养的核心目标，不仅反映了高校的教育质量和效果，还成为评估办学和选择人才的重要标准。可就业能力是在择业时所需的能力、意愿、个性特征、社会资源等的集中体现[1]。具备较高可就业能力水平的大学生更容易获得职业成功。因此，探讨影响大学生可就业能力的因素具有重要的理论和实践意义。心理资本包含“自我效能”、“乐观”、“希望”、“韧性”四个组成部分，是一种能够开发和管理的个体积极向上的心理状态[2]。研究表明心理资本对个体的创新创业能力和职业成功等方面有显著影响，建立积极的心理资本能有效促进个体全面健康发展。职业决策自我效能感是在职业选择和决策过程中，个体对于自身完成某项既定任务所要求技能和素质的自我评价和自信心水平[3]。高水平的职业决策自我效能感能有效促进大学生的职业成功，有利于个体未来职业发展以及社会秩序和国民经济的和谐稳定。本研究旨在了解大学生心理资本、职业决策自我效能感和可就业能力之间的关系和影响机制，以提出增强大学生可就业能力的建议和策略。

## 2. 研究假设

### (一) 心理资本与可就业能力

心理资本是一种独特、难以模仿和可开发的资源，对个体的行为和产出具有重要的指导和预测作用。心理资本通过培养积极的情绪态度和适应能力，使大学生能够在面对挑战和压力时保持乐观并有效适应。心理资本的发展也促进了良好的人际关系和社交能力，使大学生能够建立广泛的人际网络并获取就业机会，为大学生提高可就业能力提供了重要的支持和优势。因此，本文提出以下假设：

H2：大学生的心理资本可以显著正向预测其可就业能力。

### (二) 心理资本与职业决策自我效能感

心理资本的培养强调积极的情绪态度和自我管理能力，使个体能够保持乐观和适应能力，增强对职业决策的自信心。心理资本的发展鼓励个体设定明确的目标并采取行动，这有助于个体形成对自身能力的正面评估，提高职业决策自我效能感。心理资本为个体提高职业决策自我效能感提供了支持和优势。据此，本研究提出如下假设：

H1：大学生的心理资本可以显著正向预测其职业决策自我效能感。

### (三) 职业决策自我效能感与可就业能力

当大学生拥有较高的职业决策自我效能感时，他们更有信心和能力面对就业挑战，并采取积极的行

动来寻求就业机会。职业决策自我效能感提升了大学生的自信心和自我认知，使得他们更勇于面对就业过程中的困难和竞争。职业决策自我效能感也能加强大学生的问题解决能力，使得大学生更具有应变能力和创新思维，提高了他们的就业竞争力。由此，本文提出如下假设：

H3：大学生的职业决策自我效能感可以显著正向预测其可就业能力。

#### (四) 职业决策自我效能感的中介作用

当大学生认识到自己具备较高心理资本时，他们的职业决策自我效能感也会增强，进而更勇于面对困难和竞争，提高了就业能力。由此，本文提出如下假设：

H4：心理资本通过职业决策自我效能感的中介作用对大学生可就业能力产生影响。

基于以上假设，构建理论模型如图 1 所示。

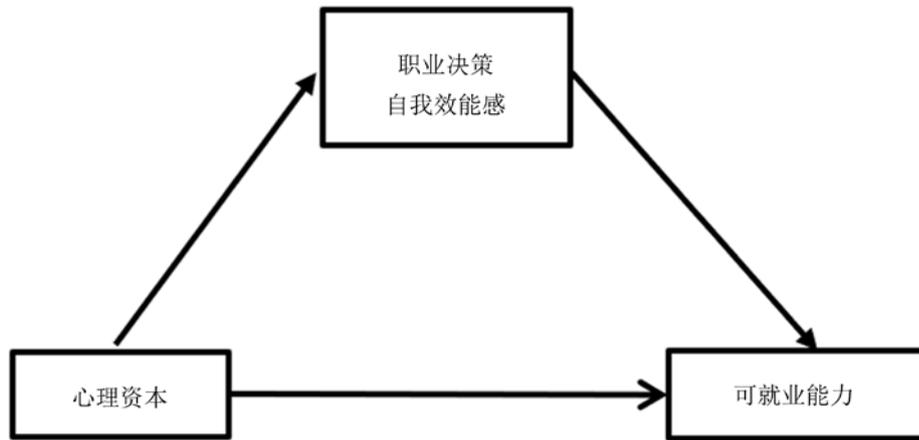


Figure 1. Theoretical model  
图 1. 理论模型

### 3. 研究设计

#### (一) 研究对象

本研究使用便利抽样法在全国高校本科生中发放电子问卷，共收回 302 份问卷，根据验证性题目删除 38 份无效问卷，得到 264 份有效问卷，问卷有效率为 87.42%，样本的人口统计学变量频率分析如表 1 所示。

Table 1. Frequency analysis of demographic and statistical variables

表 1. 人口统计学变量频率分析

变量	分类	频数	百分比
性别	男	76	29%
	女	188	71%
年级	大二	14	5%
	大三	75	28%
	大四	175	66%
是否担任过学生干部	是	201	76%
	否	63	24%

续表

学业成绩	优秀	69	26%
	良好	119	45%
	一般	60	23%
	较差	16	6%
生源地	城市	163	62%
	城镇	49	19%
	农村	52	20%
家庭经济状况	较好	38	14%
	中等	188	71%
	较差	38	14%

## (二) 研究工具

- 1) 心理资本的测量。本研究采用张阔等(2010)开发的《积极心理资本问卷》[4]，共计 26 个项目。
- 2) 可就业能力的测量。本研究采用于海波等(2014)开发的《可就业能力量表》，共计 36 个项目。
- 3) 职业决策自我效能感的测量。本研究采用彭永新等(2001)开发的《大学生职业决策自我效能量表》[5]，共有 38 个项目。
- 4) 控制变量。本研究选取性别、年级、学工经历、学业成绩、生源地、家庭经济状况共 6 个人口统计学变量。

## 4. 研究结果

### (一) 信度检验

本研究采用 SPSS 22 进行信度检验，得到心理资本、职业决策自我效能感和可就业能力三个量表的 Cronbach's  $\alpha$  分别为 0.911、0.959、0.940，均大于 0.7，说明问卷数据的可靠性较高(表 2)。

**Table 2.** Reliability analysis

**表 2.** 信度分析

量表	项数	Cronbach's $\alpha$
心理资本	26	0.911
职业决策自我效能感	38	0.959
可就业能力	36	0.940

### (二) 效度检验

本研究利用 SPSS 22 进行 KMO 与 Bartlett's 球形检验，得出心理资本、职业决策自我效能感和可就业能力三个量表的 KMO 值分别为 0.915、0.947、0.904，均大于 0.9。三个量表的 Bartlett's 球体检验结果均为  $p = 0.000 < 0.01$ ，达到显著性水平。由此可知，本调查问卷具有较好的结构效度，问卷数据的有效性较高(表 3)。

**Table 3.** Validity analysis**表 3.** 效度分析

量表	KMO 值	Sig.
心理资本	0.915	0.000
职业决策自我效能感	0.947	0.000
可就业能力	0.904	0.000
总量表	0.927	0.000

### (三) 相关性分析

本研究利用 SPSS 22 中的 Pearson 系数对各变量进行相关分析, 检验结果如表 4 所示。

**Table 4.** Correlation analysis**表 4.** 相关性分析

变量	性别	年级	学工经历	学业成绩	生源地	家庭经济状况	心理资本	职业决策自我效能感
性别								
年级	-0.066							
学工经历	-0.075	0.116						
学业成绩	-0.014	-0.084	0.116					
生源地	-0.052	0.111	0.138*	0.076				
家庭经济状况	0.016	0.036	0.121	0.199**	0.504**			
心理资本	-0.144*	-0.049	-0.194**	-0.399**	-0.053	-0.215**		
职业决策自我效能感	-0.118	-0.057	-0.209**	-0.378**	-0.105	-0.306**	0.605**	
可就业能力	-0.106	-0.016	-0.152*	-0.337**	-0.05	-0.290**	0.586**	0.516**

注: \*代表  $p < 0.05$ , \*\*代表  $p < 0.01$ 。

根据结果可知, 心理资本和职业决策自我效能感( $\gamma = 0.605$ ,  $p < 0.01$ )、心理资本和可就业能力( $\gamma = 0.586$ ,  $p < 0.01$ )和职业决策自我效能感和可就业能力( $\gamma = 0.516$ ,  $p < 0.01$ )三组变量之间均显著正相关, 奠定了后续进行回归分析的基础。

### (四) 假设检验

#### 1) 心理资本与可就业能力的回归分析

将心理资本作为预测变量, 可就业能力作为结果变量, 得到回归分析结果如表 5 所示。

**Table 5.** Regression analysis of employability on psychological capital**表 5.** 可就业能力对心理资本的回归分析

预测变量	因变量	R	R <sup>2</sup>	调整后 R <sup>2</sup>	$\beta$	F	T
心理资本	可就业能力	0.686	0.471	0.469	0.686	233.361***	15.276***

注: \*\*\*代表  $p < 0.001$ 。

由表 5 可知, 调整后  $R^2$  为 0.469, 心理资本可以解释可就业能力变化的 46.9%。心理资本对可就业能力的回归系数  $\beta = 0.686$  ( $p < 0.001$ ), 表明心理资本可以有效正向预测可就业能力, 假设 H1 成立。

#### 2) 心理资本与职业决策自我效能感的回归分析

将心理资本作为预测变量, 职业决策自我效能感作为结果变量, 得到回归分析结果如表 6 所示。

**Table 6.** Regression analysis of career decision-making self-efficacy on psychological capital

**表 6.** 职业决策自我效能感对心理资本的回归分析

预测变量	因变量	R	$R^2$	调整后 $R^2$	$\beta$	F	T
心理资本	职业决策自我效能感	0.805	0.648	0.646	0.805	481.58***	21.945***

注: \*\*\*代表  $p < 0.001$ 。

由表 6 可知, 调整后  $R^2$  为 0.646, 心理资本可以解释职业决策自我效能感变化的 64.6%。心理资本对职业决策自我效能感的回归系数  $\beta = 0.805$  ( $p < 0.001$ ), 表明心理资本可以有效正向预测职业决策自我效能感, 假设 H2 成立。

#### 3) 职业决策自我效能感与可就业能力的回归分析

将职业决策自我效能感作为预测变量, 可就业能力作为结果变量, 得到回归分析结果如表 7 所示。

由表 7 可知, 调整后  $R^2$  为 0.665, 职业决策自我效能感可以解释可就业能力变化的 66.5%。职业决策自我效能感对可就业能力的回归系数  $\beta = 0.816$  ( $p < 0.001$ ), 表明职业决策自我效能感可以有效正向预测可就业能力, 假设 H3 成立。

**Table 7.** Regression analysis of employability on career decision-making self-efficacy

**表 7.** 可就业能力对职业决策自我效能感的回归分析

预测变量	因变量	R	$R^2$	调整后 $R^2$	$\beta$	F	T
职业决策自我效能感	可就业能力	0.816	0.666	0.665	0.816	521.977***	22.847***

注: \*\*\*代表  $p < 0.001$ 。

#### 4) 中介效应检验

本研究采取 Bootstrap 法检验职业决策自我效能感在心理资本和可就业能力之间的中介效应, 使用 SPSS 22 中的 Process 插件进行分析, 得到表 8 分析结果。

**Table 8.** Regression analysis of the mediating role model of career decision-making self-efficacy

**表 8.** 职业决策自我效能感中介作用模型的回归分析

变量	职业决策自我效能感		可就业能力			
	模型 1		模型 2		模型 3	
心理资本	0.979	18.133***	0.861	12.38***	0.114	1.339
职业决策自我效能感					0.763	11.725***
$R^2$	0.499		0.670		0.674	
F	36.163***		73.788***		65.723***	

注: \*\*\* $p < 0.001$ ; 表中回归系数均为标准化回归系数。

由表 8 可知, 我们可以得出以下结论: 在模型 1 中, 心理资本对职业决策自我效能感有显著正向影响, 心理资本的回归系数为  $a = 0.979$  ( $p < 0.001$ )。在模型 2 中, 心理资本对可就业能力有显著正影响, 总效应系数为  $c = 0.861$  ( $p < 0.001$ )。在模型 3 中, 加入职业决策自我效能感后, 职业决策自我效能感对可就业能力有显著正向作用, 回归系数为  $b = 0.763$  ( $p < 0.001$ )。然而, 心理资本对可就业能力的回归系数  $c' = 0.114$  ( $p > 0.05$ ), 表明心理资本对可就业能力没有显著影响。

综上所述, 当加入职业决策自我效能感后, 心理资本对可就业能力的影响效应明显下降。 $\beta$  系数值从 0.861 降至 0.114, 且  $p$  值从小于 0.001 变为大于 0.05。这表明职业决策自我效能感在心理资本和可就业能力之间起着完全中介的作用, 假设 H3 成立。

根据上面的检验结果得出如图 2 理论模型图。

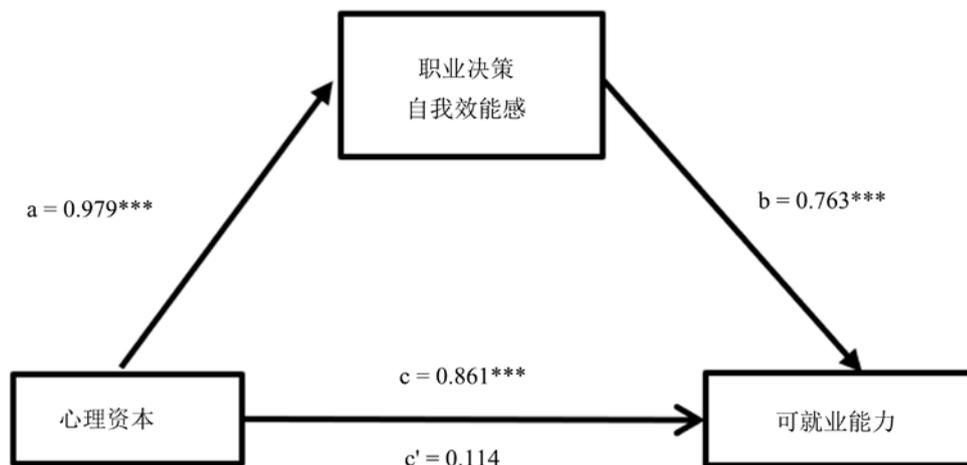


Figure 2. Theoretical model  
图 2. 理论模型

## 5. 结论与启示

### (一) 研究结论

- 第一, 大学生心理资本可以显著正向预测其可就业能力。
- 第二, 大学生心理资本可以显著正向预测其职业决策自我效能感。
- 第三, 大学生职业决策自我效能感可以显著正向预测其可就业能力。
- 第四, 心理资本通过职业决策自我效能感的完全中介作用对大学生可就业能力产生影响。

### (二) 实践启示

首先, 大学可以提供全面的心理健康支持计划。这包括提供心理咨询服务、举办心理健康教育活动和培训课程, 以帮助学生应对压力、焦虑和情绪困扰。通过这些支持和培训, 学生可以学会更好地应对挑战和压力, 提高自我调节和适应能力, 从而增强心理资本。

其次, 大学还应鼓励学生积极探索自己的兴趣和职业目标。提供职业规划指导和资源, 帮助学生制定明确的职业发展计划。学生可以参加职业测评、实习和行业相关的活动, 以获得实践经验并了解自己在特定领域的兴趣和能力。通过这些经历, 学生可以更好地了解自己的职业方向, 从而增强职业决策自我效能感。

最后, 大学可以提供就业技能培训和资源。这包括提供求职技巧培训、简历和面试辅导等。同时, 与企业合作开展实习和就业机会, 为学生提供实践机会, 增强他们的可就业能力。

### (三) 研究不足与展望

本研究有以下不足之处, 也为未来的相关研究提供改进建议。首先, 研究使用的样本来自于便利抽样, 且样本量较少, 未来的研究可以通过扩大样本规模来减少统计误差, 并更好地代表目标群体的特征和多样性。其次, 研究缺乏长期跟踪调查, 无法确定因果关系或评估变量的变化趋势, 未来的研究可以进行长期跟踪观察以获取更全面和深入的结论。最后, 未考虑其他相关变量和领域, 未来的研究可以进行更广泛的文献综述和理论研究, 以识别潜在的影响因素, 并将其纳入研究框架, 从而提供更全面的研究结果。

### 参考文献

- [1] 于海波, 郑晓明, 许春燕, 等. 大学生可就业能力与主客观就业绩效:线性与倒 U 型关系[J]. 心理学报, 2014, 46(6): 807-22.
- [2] Luthans, F., Youssef, C.M. and Avolio, B.J. (2006) Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. Oxford Academic, New York. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- [3] Taylor, K.M. and Betz, N.E. (1983) Applications of Self-Efficacy Theory to the Understanding and Treatment of Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
- [4] 张阔, 张赛, 董颖红. 积极心理资本: 测量及其与心理健康的关系[J]. 心理与行为研究, 2010, 8(1): 58-64.
- [5] 彭永新, 龙立荣. 大学生职业决策自我效能测评的研究[J]. 应用心理学, 2001(2): 38-43.