

# 山东省高职学生就业能力与自我效能的关系探究

李莹

泰国格乐大学国际学院, 泰国 曼谷

收稿日期: 2023年12月2日; 录用日期: 2024年1月1日; 发布日期: 2024年1月8日

## 摘要

本文针对山东省高职院校的439名应届毕业生进行了关于就业能力、自我效能感和自尊的测量,旨在探讨这三者之间的关系。研究结果显示,应届高职毕业生的就业能力在性别、专业和生源地等变量上没有显著差异,而自尊在自我效能和就业能力之间发挥了部分中介作用。研究认为,为了促进应届高职毕业生的就业能力发展,可以尝试提升其自我效能感和自尊等心理特质。

## 关键词

自我效能, 自尊, 就业能力, 应届高职生, 中介作用

## Exploring the Relationship between Employability and Self-Efficacy of Higher Vocational Students in Shandong Province

Ying Li

International College, Krirk University, Bangkok, Thailand

Received: Dec. 2<sup>nd</sup>, 2023; accepted: Jan. 1<sup>st</sup>, 2024; published: Jan. 8<sup>th</sup>, 2024

## Abstract

In this paper, 439 recent graduates from higher vocational colleges and universities in Shandong Province were measured regarding employability, self-efficacy and self-esteem with the aim of exploring the relationship between these three variables. The results of the study showed that there were no significant differences in the employability of fresh senior graduates on the variables of gender, specialty and place of origin, while self-esteem played a partial mediating role between

**self-efficacy and employability. The study concluded that in order to promote the development of employability among recent senior graduates, attempts can be made to enhance psychological traits such as self-efficacy and self-esteem.**

## Keywords

Self-Efficacy, Self-Esteem, Employability, Recent High School Seniors, Mediating Role

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

就业能力指的是在不考虑知识、技能等因素的前提下，直接关系到大学生是否能够顺利就业的个性心理特征总和。在这个定义中[1]，“就业”是指大学生通过校园招聘和实习试用环节，正式与用人单位签订三方就业协议，而不包括正式录用后的环节。因此，该定义中的就业能力表达了大学生获取就业的一种趋势，而不是结果。

这种趋势性反映了个体的发展潜力，使其在未来职业生涯中更容易实现职业变动和行业转换，从而能够灵活适应不断变化的就业市场需求[2]。因此，对高职学生的就业能力进行探讨对于高校的就业指导工作具有更为重要的意义。

从个人层面来看，自我效能和自尊是两种与个体就业能力密切相关的心理特质。自我效能指的是个体对自身在一定程度上有效控制生活各个方面的信念，是一种在应对不同环境需求或面对新环境时的整体性自信心[3]。这不仅可以提高个体人际沟通的效果，还可以促进其社会生活的积极参与。早期关于自我效能与就业的研究主要关注女性职业发展问题，后来扩展到职业选择、高职学生专业选择、职业兴趣和职业决策等领域。在高职学生的就业过程中，自我效能主要影响个体的就业主动性、就业质量和就业坚持性[4]。追踪研究还发现，自我效能在工作控制和复杂性与个人主动性之间起到了部分中介作用，并在工作控制与主动性之间发挥调节作用[5]。

USEM 模型将自我效能视为个人品质的一个方面，既可以直接影响就业能力，也可以通过技能、元认知能力、学科知识理解能力等介导间接作用于就业能力[6]。心理-社会结构模型认为，一般自我效能感不仅对个人适应性至关重要，而且在个体的职业机会识别和实现方面起到促进作用[7]。Career EDGE 模型将自我效能、自信和自尊统称为 3S，并认为这三者在就业能力与知识、理解、经验和个性品质等低一级成分之间扮演着关键的连接角色，自我效能通过自尊对就业能力产生间接影响[8]。

自尊是对自我概念的评价，包括理想自我和现实自我，本质上是个体是否喜欢其自认为的自我[9]。研究发现，通过教育获得的自尊是影响工作满意度、工作绩效和薪资水平的重要因素[8]。更深入的研究表明，高自尊者具有更强的就业能力[10]。Pool 和 Sewell [11]认为，大学生在校学习期间所从事的任何活动都会影响个体自尊的发展，而整体上提高自尊是就业能力发展的主要组成部分。因此，自尊作为一种相对稳定的自我情感，在就业能力方面发挥着重要的作用[9]。

## 2. 方法

### (一) 研究对象

为了便于选择研究对象，我们择取了山东省的三年全日制大学应届高职毕业生，总计 439 人。在研

究过程中,我们采用了个别施测和集体施测相结合的方法,问卷在现场发放和回收。在数据整理过程中,我们排除了回答不完整(有3个或以上项目未答或基本情况未答全)以及答案呈现明显规律的问卷,最终得到了430份有效问卷,有效率为97.9%。其中,男性为210人,女性为220人;理工类大学生为211人,文史类大学生为125人,其他类大学生为94人;城镇居民为176人,农村居民为254人。

## (二) 研究工具

### 1. 一般自我效能感量表(GSES)

在研究中采用了一般自我效能感量表(GSES)。该量表由德国柏林自由大学的临床和健康心理学家 Schwarzer 等人编制,是国际上广泛使用的工具。该量表包含10个项目,采用4级计分,总分越高表示个体的自我效能感越强。研究者王才康等对 GSES 中文版进行了信度和效度的研究,结果显示, GSES 的内部一致性系数 Cronbach  $\alpha = 0.87$ , 重测信度  $r = 0.83$  ( $p < 0.001$ ), 折半信度为  $r = 0.82$  ( $n = 401, p < 0.001$ ), 经 Spearman Brown 公式校正后为  $r = 0.90$ 。该研究也证明了 GSES 具有单维度性,且具有很好的预测效度[12]。

### 2. 自尊量表(SES)

由 Rosenberg 编制的自尊量表包含10个项目,其中既有正向计分题也有反向计分题,采用4级计分制。总分越高表示个体的自尊水平越高。研究者田录梅通过分析中国期刊全文数据库(CNKI)中48篇以 SES 为研究工具的论文,结果显示该量表的信度范围在0.59至0.9065之间。内部一致性信度和分半信度均超过0.70;与教师评定的效标效度为0.802(1篇);与 GHQ-30、GHQ-20 的效标效度分别为0.57和0.54(1篇);与 SEI、FIS 的效标效度分别为0.36和0.68(1篇)。这些信效度系数均具有统计学意义,结合国外研究结果,表明 SES 具有良好的信度和效度[13]。

### 3. 大学生就业能力问卷

这份问卷包含30个项目,覆盖人际技能、实践操作能力、自我提升能力和个性品质四个维度。采用自评5级计分法,总分越高代表被测者的一般就业能力越强。调查三年全日制在校高职生的结果显示,问卷项目的难度介于0.63至0.80之间,具有较好的区分度;总问卷的重测信度为0.54,四个维度的重测信度在0.40至0.59之间;总量表的 Cronbach  $\alpha$  系数为0.93,四个维度的 Cronbach  $\alpha$  系数在0.66至0.83之间;各项目与其所在维度欲测量内容的吻合度为0.55至0.74;验证性因素分析表明该问卷的四因素模型具有一定的拟合度[14]。

## 3. 结果

### (一) 大学生就业能力现状

大学生一般就业能力在人口变量上的基本情况如下表所示(表1)。

**Table 1.** The basic picture of the general employability of university students on demographic variables

**表 1.** 大学生一般就业能力在人口变量上的基本情况

问项	类别	数量	百分比	SD	t	p
性别	男	210	48.83%	0.521	2.334	0.218
	女	220	51.17%	0.518		
专业	理工	211	49.07%	0.878	1.767	0.552
	文史	125	29.07%	0.833		
	其他	94	21.86%	0.570		
生源地	城镇	176	40.93%	0.648	1.563	0.915
	乡村	254	59.07%	0.752		

如表 1 所示在性别项目里, 女性有 220 人, 占百分比 51.17%; 男性为 210 人, 占百分比 48.83%, 被试女性填写的问卷数量稍微多于男性的填写量。独立样本  $t$  检验表明, 在性别和生源地这两个变量上, 高职生的就业能力差异未达到统计学上的显著水平。通过单因素方差分析发现, 大学生在专业类型上的就业能力差异也未达到统计学上的显著水平。综合而言, 这说明高职生的就业能力在性别、专业类型和生源地等变量上均没有明显的差异。

(二) 通过 Pearson 相关分析的结果表明, 一般自我效能感、自尊和高职生就业能力之间存在显著关联。具体而言, 一般自我效能感与就业能力呈现显著正相关, 相关系数为 0.57,  $p$  值小于 0.001。同时, 自尊与一般就业能力之间也呈现显著正相关, 相关系数为 0.34,  $p$  值小于 0.001。此外, 一般自我效能感与自尊之间同样呈现显著正相关, 相关系数为 0.33,  $p$  值小于 0.001。

(三) 对于自尊在一般自我效能感与就业能力之间的中介效应进行检验。

以 SPSS 实施回归分析, 目的是验证变数之间是否具有显著影响, 根据 Bland and Altman [15] 的回归分析标准, 自变对因变的总体回归模型  $\beta$  值的  $p < 0.05$  (\*代表  $p < 0.05$ , \*\* =  $p < 0.01$ , \*\*\* =  $p < 0.001$ ), 就可以证明自变对因变有着显著影响(Bland & Altman, 1986)。以 SPSS 实施拟中介分析, 目的是验证中介变数是否具有显著影响, 根据 Baron and Kenny (1986) 的逐步法, 第 1 步, X 对 Y 有显著影响, 第 2 步, X 对 M 有显著影响, 就可以说明中介变量有着显著介导效果[16] (Baron & Kenny, 1986)。中介变量是一个重要的统计概念, 如果自变量 X 通过某一变量 M 对因变量 Y 产生一定影响, 则称 M 为 X 和 Y 的中介变量。研究中介作用的目的是在已知 X 和 Y 关系的基础上, 探索产生这个关系的内部作用机制。在这个过程中可以把原有的关于同一现象的研究联系在一起, 把原来用来解释相似现象的理论整合起来, 而使得已有的理论更为系统。中介变量的研究不仅可以解释关系背后的作用机制, 还能整合已有的研究或理论, 具有显著的理论和实践意义。因果步骤法, 其检验步骤分为三步。第一, X 对 Y 的回归, 检验回归系数  $c$  的显著性; 第二, X 对 M 的回归, 检验回归系数  $a$  的显著性; 第三, X 和 M 对 Y 的回归, 检验回归系数  $b$  和  $c'$  的显著性。如果系数  $c$ ,  $a$  和  $b$  都显著, 就表示存在中介效应。此时如果系数  $c'$  不显著, 就称这个中介效应是完全中介效应(fullmediation); 如果回归系数  $c'$  显著, 但  $c' < c$ , 就称这个中介效应是部分中介效应(partialmediation)。中介效应的效果量(effectsize)常用  $ab/c$  或  $ab/c'$  来衡量。

在第一步回归分析中, 观察到一般自我效能感与就业能力呈正相关关系; 在第二步回归分析中, 发现一般自我效能感与自尊之间也存在正相关关系。在第三步分析中, 引入自尊作为中介变量并控制其对就业能力的影响。在这个调整后的模型中, 依然观察到一般自我效能感与就业能力之间呈正相关, 尽管回归系数减小。这表明自尊在一般自我效能感与就业能力之间发挥了部分中介作用。

## 4. 结论与讨论

(一) 高职生就业能力的基本状况

研究表明, 在性别、专业类型和生源地等变量上, 高职生的就业能力没有明显差异。考虑到当前的就业压力, 学校有必要进行教育教学改革, 其中之一是加强学生就业能力的培养。这可以通过增设与就业相关的课程和提供更多的社会实践机会来实现, 充分发展学生与就业相关的心理特征。需要注意的是, 本研究中的就业能力仅涉及与就业相关的心理特征, 不包括与具体岗位、行业相关的专业知识和技能。要将学生的优势就业能力转化为实际就业结果, 学校还需在组织和社会层面进行努力。

(二) 自尊对自我效能和大学生一般就业能力的部分中介效应

研究显示, 自尊不仅在直接预测高职生的就业能力中具有作用, 而且以自尊为中介在自我效能和大学生一般就业能力之间发挥了部分中介效应。这验证了 Career EDGE 模型的理论假设。

一般自我效能感作为积极的自我信念, 具有领域特异性特点, 即个体在不同领域或情境中的自我信

念是不同的。根据职业社会化观点,工作情境对个体的主要作用是经验体验的概括,不仅局限于完成具体任务的体验。选择一般自我效能感作为自我效能的指标,因为它更具一般性和跨情境的特点,对个体在陌生或模糊情境中的行为更具影响力。

研究结果启示我们,要促进高职生一般就业能力的发展,可以通过提高他们的自我效能和自尊等心理特质来实现。然而,需要注意到以自尊为中介的自我效能对一般就业能力的间接效应相对较小。进一步分析表明,这主要是由于自尊与一般就业能力的相关系数较小。自尊作为核心自我评价特质之一,其与工作绩效的关系可能受其他因素的调节,需要今后的研究来进一步验证。

## 参考文献

- [1] 贾利军,徐韵.大学生就业能力的心理解析[J].南京社会科学,2006(10):129-134.
- [2] Harvey, L. (2001) Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7, 97-109. <https://doi.org/10.1080/13538320120059990>
- [3] Bandura, A. (1994) Self-Efficacy. In: Ramachandran, V.S., Ed., *Encyclopedia of Human Behavior*, Academic Press, New York, 71-81.
- [4] Hackett, G. (1999) Self-Efficacy in Career Choice and Development. In: Bandura, A., Ed., *Self-Efficacy in Changing Societies*, Cambridge University Press, Cambridge, 232-258. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511527692.010>
- [5] 周红云.自我效能感理论在高校就业指导中的应用[J].文教资料,2010(4):177-178.
- [6] Speier, C. and Frese, M. (1997) Generalized Self-Efficacy as a Mediator and Moderator between Control and Complexity at Work and Personal Initiative: A Longitudinal Field Study in East Germany. *Human Performance*, 10, 171-192. [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_7](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_7)
- [7] Yorke, M. and Knight, P.T. (2006) Embedding Employability into the Curriculum. Higher Education Academy, York.
- [8] Fugate, M., Kinicki, A.J. and Ashforth, B.E. (2004) Employability: A Psycho-social Construct, Its Dimension, and Applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- [9] Pool, L.D. and Sewell, P. (2007) The Key to Employability: Developing a Practical Model of Graduate Employability. *Education Training*, 49, 277-289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- [10] Jerry, M. B., 著.人格心理学[M].陈会昌,等,译.北京:中国轻工业出版社,2004.
- [11] Potgieter, I. (2012) The Relationship between the Self-Esteem and Employability Attributes of Postgraduate Business Management Students. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 10, Art. #419, 15 p. <http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v10i2.419>
- [12] 王才康,胡中锋,刘勇.一般自我效能感量表的信度和效度[J].应用心理学,2001,7(1):37-40.
- [13] 田录梅.Rosenberg(1965)自尊量表中文版的美中不足[J].心理学探新,2006,26(2):88-91.
- [14] 孙红日,高锦绣,罗小华,等.大学生一般就业能力问卷编制[J].科教文汇,2013(8下):182-184.
- [15] Bland, R.M. and Altman, D. A. (1986) The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- [16] Baron, R. and Kenny, P. (1986) The Assessment of Optimistic Self-Beliefs: Comparison of the German, Spanish, and Chinese Versions of the General Self-Efficacy Scale. *Applied Psychology: An International Review*, 46, 69-88. <https://doi.org/10.1080/026999497378557>