

# 大学生潜在心理品质与就业能力的关联性研究

● 陈红艳

**摘要** 运用结构方程模型的方法，对大学生潜在心理品质与就业能力的结构方程模型进行剖析，探究潜在心理品质与大学生就业能力之间的关联性，分析大学生潜在心理品质对就业能力的影响机制，验证潜在心理品质对大学生就业能力提升的有效性，为大学生就业能力培养、职业能力提升和大学生就业指导提供心理学依据和创新思路。

**关键词** 潜在心理品质；大学生就业能力；结构方程模型

**作者** 陈红艳，陕西理工大学教育科学学院讲师（陕西汉中 723001）

## 一、研究背景与理论分析

近年来，随着大学生就业形势日益严峻，其就业能力成为社会关注的热点。就业能力是个体在工作中能够最恰当地利用自身能力达到持续的充实、收获或创造。<sup>[1]</sup>个体职业能力越高，越有利于缓解工作压力，提高职业满意度。大学生就业能力是其在校期间通过知识学习和综合素质开发获得的能够实现就业理想、满足生活需要、实现自我价值的本领和综合能力。拥有较高的就业能力是大学生成功就业和职业成功的重要途径和坚实基础。大学生较高的就业能力有助于其应聘成功、工作适应和发展；相反，就业能力不足则可能导致应聘失败、频繁离职和职业不满意等。因此，拥有较高就业能力可以提升大学生的就业质量和职业满意度。

心理资本是促进从业者获得职业成功“类状态”的潜在心理品质。心理资本是个体内部可以开发和投资以获得竞争优势的核心心理要素，是个体

发展的一种内在积极状态。<sup>[2]</sup>心理扩展和建设理论认为，心理资本有助于正向情绪的产生，促进个体整合各种资源，包括身体资源、认知资源、人际资源和心理资源等。<sup>[3]</sup>心理学家路桑斯（Luthans）指出，心理资本是由自信、希望、乐观和韧性4种心理状态组成。<sup>[4]</sup>心理资本能帮助从业者更有效地应对工作情境中的变化与挑战，获得积极的职业态度，形成高水平的职业承诺，并提升从业者的专业能力。高校推进素质教育，将有效提升大学生心理资本，提高其职业能力。

当前，大学生在求职成功中面临较大压力，出现就业能力不足等现实问题。情绪管理能力是大学毕业生求职绩效的影响因素，情绪认知能力、调节能力和表现能力是衡量大学生就业绩效的情绪维度。积极心理学认为，情绪调节效能感是个人表达积极情绪和管理消极情绪的一种自信程度。<sup>[5]</sup>情绪调节效能较高的个体，能有效调节自身消极情绪，

本文系2017年度陕西理工大学科研项目“大学生就业心理品质的现状及对策研究”（编号SLGKY2017—26）的研究成果。

促进积极认知，使自己进入认知沉浸状态，有效地缓解职业压力。基于此，学校、社会、家庭及大学生自身，从就业教育推进和综合素质提升的角度出发，加强就业能力的培养，开发就业能力提升的潜在心理品质，可作为提高就业质量的途径之一。

## 二、研究过程和结果

### (一) 研究过程

第一，调查对象。采用分层整群抽样法，于2017年10—12月，调查陕西省某高校620名大学生，回收有效问卷587份，有效率94.7%。其中，男生290名，女生297名；大一年级96名，大二年级145名，大三年级177名，大四年级169名；独生子女182名，非独生子女405名；学生干部244名，普通学生343名；城镇学生240名，农村学生347名。大学生平均年龄19.13岁（ $SD=4.57$ ）。

第二，调查工具。采用心理资本量表测量大学生的心理资本状况，量表有自我效能感、希望、乐观和韧性4个维度组成，采用5点计分，得分越高说明心理资本越雄厚。<sup>[6]</sup>采用情绪调节自我效能量表测量大学生的情绪调节效能程度，量表包括表达积极情绪效能和管理消极情绪效能2个维度。其中，表达积极情绪效能有表达快乐和表达自豪2个因子；管理消极情绪效能有管理愤怒、管理沮丧和管理内疚3个因子，采用5点计分，得分越高说明情绪调节效能越高。<sup>[7]</sup>采用就业能力问卷测量大学生就业能力状况，问卷有认知能力、个体可靠性、沟通合作和自我意识4个维度，采用5点计分，得分越高表明就业能力越强。<sup>[8]</sup>上述量表在本研究中具有较好的信度。本研究使用SPSS19.0和Mplus6.0统计软件对数据进行分析。

### (二) 研究结果

第一，大学生就业能力现状。为考察大学生就业能力各因素的得分情况，对就业能力各因素的平均数和标准差进行统计。大学生就业能力各维度得分高低依次为个体可靠性（3.91）、沟通合作（3.76）、认知能力（3.64）、自我意识（3.34）。大学生就业能力各维度及总得分都大于中数3分。单

一样本t检验表明，大学生就业能力各因素的均分与中数3的差异都达到了显著性水平（ $t=12.96\sim40.52$ ,  $P<0.01$ ），说明多数大学生就业能力发展较好。但是，有74人（12.6%）均分小于中数3，这部分学生就业能力发展不容乐观，值得关注。

第二，大学生就业能力的差异。调查的大学生中，男生和女生就业能力不存在差异（ $t=0.62$ ,  $P>0.05$ ）；独生子女和非独生子女就业能力差异显著（ $t=-3.82$ ,  $P<0.01$ ），非独生子女就业能力高于独生子女；学生干部与普通学生就业能力差异显著（ $t=6.91$ ,  $P<0.01$ ），学生干部就业能力高于普通学生。根据统计学前后27%的分组原则，将大学生分为情绪调节效能高分组（总分 $>65$ 分）158人和情绪调节效能低分组（总分 $<53$ 分）159人，独立样本t检验表明，情绪调节高分组和低分组在认知能力、个体可靠性、沟通合作和自我意识等就业能力方面差异显著（ $t=8.09\sim16.06$ ,  $P<0.01$ ），就业能力情绪调节高分组高于低分组。

第三，大学生潜在心理品质与就业能力相关分析。皮尔逊（Pearson）相关分析表明，心理资本与就业能力有显著正相关（ $r=0.67$ ,  $P<0.01$ ），情绪调节效能与就业能力有显著正相关（ $r=0.61$ ,  $P<0.01$ ），心理资本与情绪调节效能有显著正相关（ $r=0.71$ ,  $P<0.01$ ）。说明大学生潜在心理品质与就业能力存在高相关，为模型建构提供了条件。

第四，大学生潜在心理品质与就业能力的结构方程模型分析。研究结果显示，独生子女和担任学生干部显著影响就业能力，建构中介模型需控制这两个变量。对所有变量中心化，以心理资本为自变量，表达积极情绪效能和管理消极情绪效应为中介变量，就业能力为因变量，建立模型，该模型拟合结果良好，各项拟合指标如下： $\chi^2/df=7.38$ ,  $P=0.002$ ; RMSEA = 0.004, NNFI = 0.97, CFI = 0.95, GFI = 0.98，符合心理测量学要求。以心理资本作为预测变量，就业能力作为结果变量建立模型，结果显示心理资本对就业能力的路径系数显著（ $\beta=0.79$ ,  $t=10.26$ ,  $P<0.01$ ）。引入表达积极

情绪自我效能和管理消极情绪自我效能作为中介变量建立结构方程模型。

结果显示，心理资本对就业能力的路径系数仍显著 ( $\beta=0.60$ ,  $t=7.61$ ,  $P<0.01$ )，同时心理资本对表达积极情绪自我效能的路径系数显著 ( $\beta=0.68$ ,  $t=12.83$ ,  $P<0.001$ )，表达积极情绪自我效能对就业能力的路径系数也显著 ( $\beta=0.17$ ,  $t=2.98$ ,  $P<0.01$ )；心理资本对管理消极情绪自我效能的路径系数显著 ( $\beta=0.67$ ,  $t=13.13$ ,  $P<0.01$ )，管理消极情绪自我效能对就业能力的路径系数也显著 ( $\beta=0.13$ ,  $t=2.41$ ,  $P<0.05$ )。说明表达积极情绪自我效能和管理消极情绪自我效能在心理资本与就业能力之间起部分中介作用。其中，表达积极情绪自我效能在心理资本与就业能力之间的中介效应 (0.12) 占总效应 (0.81) 的 14.8%；管理消极情绪自我效能在心理资本与就业能力之间的中介效应 (0.09) 占总效应的 11.1%（见图 1）。

### 三、主要研究结论和教育建议

#### （一）主要研究结论

首先，大学生就业能力总体上处于中等水平，有 12.6% 的大学生就业能力不容乐观。教育者应

进一步关注这部分就业能力低的大学生。其次，大学生拥有的心理资本可以促进个人成长和绩效提升，对个人的职业认同和职业行为也有积极影响，大学生的心理资本越雄厚，越有助于就业能力的提高。最后，心理资本较雄厚的大学生，有自信和能力感受积极情绪对自身的影响，并能够有效管理消极情绪对自身的干扰，从而使自己处于身心和谐的积极状态，这种状态有助于他们提高认知能力，增强个体可靠性，提升沟通合作技能并发展自我意识水平，有助于提高就业综合能力。

#### （二）教育建议

第一，高校应为大学生提供多渠道的锻炼机会，搭建提高就业能力的平台。就业能力是大学生成功就业的核心要素，提升大学生的就业能力是高校人才培养的任务之一。本研究发现，有学生干部经历的大学生，其就业能力相对高于普通大学生，学生干部在校期间负责或参与各种活动的组织、管理和协调等，在实践中他们的综合能力得到锻炼和提高，说明综合实践能力的培养有助于大学生就业能力的提升。国家、社会和高校通过各种平台和形式给予大学生很多政策性和制度性的帮助，在大学生发展专业技能和提高综合素质方面给予了巨大支

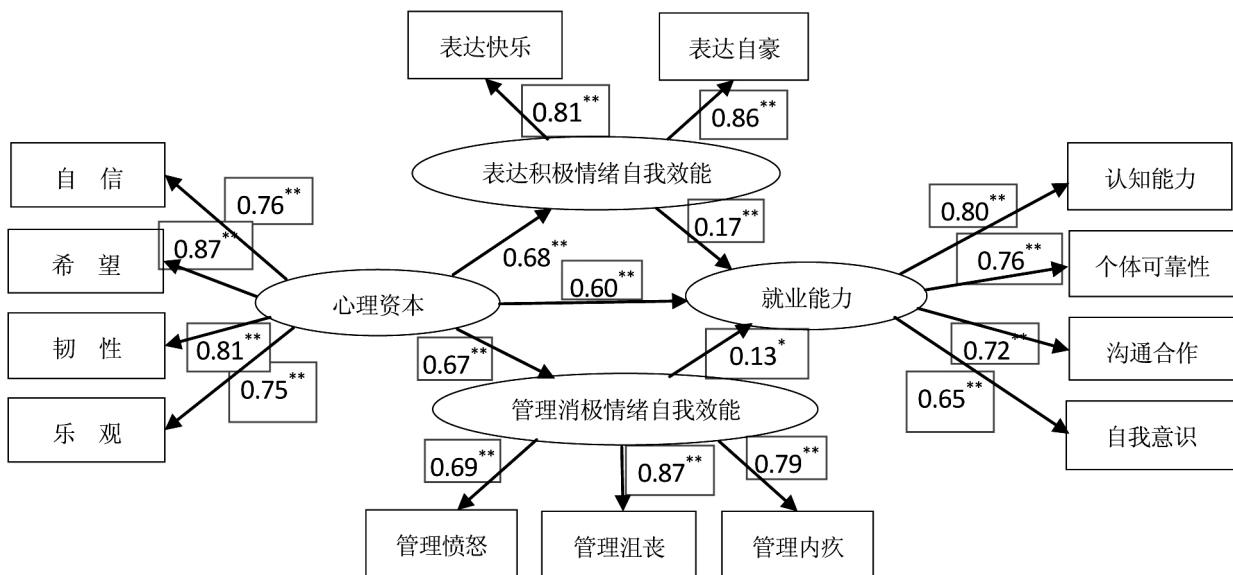


图 1 大学生潜在心理品质与就业能力之间的结构方程模型

注：\*  $P < 0.05$ , \*\*  $P < 0.01$ 。

持，这些支持对大学生的成长和发展非常重要。但是，客观性支持发挥作用的大小，在一定程度上取决于主体内在的领悟水平和实践能力。因此，建议高校为大学生提供更多锻炼平台，同时进行综合素质教育和能力发展教育，为大学生创设锻炼能力和提高素质的条件和机会。在综合能力培养过程中，提升大学生综合素质，锻炼大学生的实践能力，尤其是让大学生自发组织并开展实践活动，提高大学生就业综合素质和实践能力。

第二，高校开展积极心理教育，提升大学生的心理资本。长期以来，大学生心理健康状况是高校心理健康教育的重点之一，教育者采用心理技术进行咨询及干预，帮助其解决各种心理困境和发展屏障，使部分有心理困扰的大学生走出阴霾。积极心理学的发展和高校积极心理教育的推进，为大学生心理健康教育提供了新思路。心理资本越雄厚则就业能力越高，这为大学生就业能力提升提供了心理学依据。心理资本被称为除财力、人力及社会三大资本以外的第四资本。人的潜能是无限的，而其根源在于人的心理资本。<sup>[9]</sup>因此，高校应为大学生多开展积极心理教育，以积极心理学的理论及技术为指导，通过授课、讲座及报告的形式，普及积极心理学知识，同时以各种参与性和挑战性活动为依托，促进大学生潜在心理品质的发展，使其对生活充满希望，理性看待暂时的就业困境，敢于和困难作战，勇于接受就业挑战，在困境中学会成长，历练坚韧品格，增加其就业心理弹性，努力提升自我效能感，从而提高就业心理品质和就业能力水平。

第三，学校、家庭及学生三方齐力提升学生的情绪调节自我效能。无论是表达积极情绪的自我效能，还是管理消极情绪的自我效能，都在大学生心理资本与就业能力之间发挥着积极作用，说明情绪调节自我效能对大学生就业能力提升有重要意义。自1995年心理学家戈尔曼(Goleman)提出情商概念，情商就已成为研究者关注的焦点。情商又称作情绪智力或情绪智慧，情商主要是个人在情绪、情感、意志、耐受挫折等方面品质。情商具体反映在个人了解自我、自我管理、自我激励、识别他

人情绪、处理人际关系等领域。情商研究为大学生情绪调节策略和能力提供了科学依据。从学校角度看，高校心理健康教育应注重对大学生情绪调节能力的培养，多开展相应的学习和实践活动。从家庭教育角度看，家庭要从小对孩子情绪智慧的培养引起足够重视，不仅要求孩子取得好成绩，而且要注重对孩子适应能力的培养。从大学生角度看，大学生自身应利用灵活的认知，积极调节自身情绪，学会表达快乐、自豪等积极情绪；同时，学会正面管理愤怒、沮丧、内疚等消极情绪。大学生情绪调节自我效能的提升为就业能力提高奠定坚实的心理品质基础，必将推进其成功就业并走向职业成功。

---

#### 参考文献：

- [1]Pool LD, Sewell P. The Key to Employability: Developing a Practical Model of Graduate Employability[J]. Education & Training, 2007(49):281.
- [2]Luthans F, Avolio BJ, Walumbwa FO, Li W. The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance [J]. Management and Organization Review, 2005 (2):264.
- [3]Fredrickson, B. L., Branigan, C. Positive Emotions Broaden the Scope of Attention and Thought-action Repertoires [J]. Cognition & Emotion, 2003(19):317.
- [4]Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SN. Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction [J]. Personnel Psychology, 2007(3):553.
- [5]Caprara GV, Giunta L, Eisenberg N, et al. Assessing regulatory emotional self-efficacy in three countries. Psychological Assessment, 2008, (3): 28.
- [6]温磊,七十三,张玉柱.心理资本问卷的初步修订[J].中国临床心理学杂志,2009(2):148—150.
- [7]王玉洁,窦凯,刘毅.情绪调节自我效能感量表的修订[J].广州大学学报,2012(1):45—51.
- [8]王莞.大学生职业价值观及就业能力与就业绩效的关系研究[D].杭州:浙江大学,2006:40—43.
- [9]毕向阳.心理资本、情绪适应与大学生网络成瘾——基于性别差异的完全效应调节模型分析[J].青年研究,2017(3):46.