

心理资本、社会支持对大学生择业效能感的影响

——基于东、西部大学差异性研究

张卉茹

喀什大学教育科学学院, 新疆 喀什

收稿日期: 2024年9月29日; 录用日期: 2024年11月11日; 发布日期: 2024年11月26日

摘要

为了探讨心理资本、社会支持与大学生择业效能感的关系, 采用《大学生积极心理资本问卷》《社会支持量表》和《择业效能感问卷》对472名大学生进行了问卷调查。结果表明: 大学生的心理资本、择业效能感在地域(东西部)存在差异; 大学生心理资本、社会支持与择业效能感均具有明显的正相关关系, 而且心理资本起到部分中介作用。因此, 可以通过提升大学生的心理资本和社会支持来增强大学生的择业效能感。

关键词

择业效能感, 大学生, 心理资本, 社会支持

Psychological Capital and Social Support: Their Impact on College Students' Job Search Efficacy

—A Study Based on the Differences between Eastern and Western Universities

Huiru Zhang

College of Educational Sciences, Kashi University, Kashgar Xinjiang

Received: Sep. 29th, 2024; accepted: Nov. 11th, 2024; published: Nov. 26th, 2024

Abstract

To explore the relationship between psychological capital, social support and job-seeking efficacy

文章引用: 张卉茹(2024). 心理资本、社会支持对大学生择业效能感的影响. *心理学进展*, 14(11), 435-442.

DOI: 10.12677/ap.2024.1411812

of college students, a questionnaire survey was conducted on 472 college students using the “College Students’ Positive Psychological Capital Scale”, “Social Support Scale”, and “Job-Seeking Efficacy Scale”. The results showed that there was a difference in psychological capital and job-seeking efficacy of college students between the East and West; psychological capital, social support, and job-seeking efficacy of college students had a significant positive correlation, and psychological capital played a partial mediating role. Therefore, it is possible to enhance the job-seeking efficacy of college students by improving their psychological capital and social support.

Keywords

Job-Seeking Efficacy, College Students, Psychological Capital, Social Support

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

随着高校毕业生数量持续攀升，就业市场面临的挑战日益严峻，传统的职业选择与就业观念正经历深刻变革。因此，强化人才培养的质量、促进毕业生就业率的提升，已跃升为高校战略规划的核心议题，并吸引了学术界广泛的研究兴趣，成为探讨的热点之一。在此背景下，深入探讨心理资本与社会支持因素对增强大学生择业自我效能感的作用机制，显得尤为关键且富有价值。

在积极心理学理论浪潮的推动下，美国杰出的心理学家 Luthans (Luthans et al., 2007) 及其团队于 2007 年创新性地引入了“心理资本”这一构想，将其视为一种心理资源或内在优势，将其定义为：“个体在成长和发展过程中表现出来的一种积极心理状态，它包括自我效能、乐观、韧性和希望四个核心成分” (靳娟, 2021)。已有的研究表明心理资本中的子成分希望、乐观、自我效能等在较大程度上对大学生进行职业选择的行为模式产生了显著影响 (杨健, 蓝海林, 2010)。但心理资本这一概念并不是对原有概念的简单拼合，而更多地强调了这 4 种成分的相互作用，进而构成个体心理过程和个性中的积极倾向。因此，不论是在理论上还是对近些年的研究成果进行分析，心理资本作为一种积极的心理取向，应该与大学生的择业效能感有着密切的关系 (刘林艳等, 2023)。

社会支持是人们应对生涯发展和变化的重要的、潜在的心理资源，对于青少年来说，有效的社会支持包括教育机构、工作场所、家庭和朋友。根据以往的研究发现，从教师、亲密朋友和家庭获得的社会支持可以预测高中生的生涯准备、生涯规划、生涯探索和生涯能力信念 (孟聪, 2023)。另外一项研究证实，中国大学生的社会支持与职业适应性之间存在着强烈的正相关关系。

择业效能感，又称为职业决策自我效能感，是指个体对实现与择业相关任务所需能力的自我知觉，是自我效能感在择业中的体现 (王冬梅, 2021)。据已有文献，择业效能感与个体的学业成就、职业决策困难以及职业满意度等存在显著关联，择业效能感在职业发展过程中起着核心作用 (刘永贤, 2013)。

国内有关择业效能感与社会支持、心理资本的研究发现，社会支持与心理资本是择业效能感的重要预测因子。这表明了三者之间的关系十分密切，但目前未见有针对东西部大学生这三者之间作用机制的探索。那么，东西部大学生的择业效能感与社会支持、心理资本之间的关系究竟如何？社会支持是否在东西部大学生的职业价值观对其择业效能感的影响中起中介作用呢？鉴于此，本文旨在通过实证分析，深入探讨东西部地区大学生在择业效能感与心理资本之间的内在联系，并基于积极心理资本的独特视角，提出增强大学生择业效能感的具体策略。此举不仅有助于提升大学生的就业竞争力，还可以为教育管理

部门提供心理学依据以及实践建议。

2. 理论与假设

2.1. 心理资本与择业效能感之间的关系分析

国内多项研究表明心理资本和择业效能感呈显著正相关，心理资本可以正向预测择业效能感。张轩辉等研究人员在对大学生的研究中发现，心理资本中的一些积极要素，比如乐观、希望、韧性等，与择业效能感中自我评价、收集信息等五个维度均呈现比较明显的正相关性。另外，罗小漫等研究人员在分析心理资本对择业效能感的影响时，发现高职生的职业决策在一定程度上受到心理资本的积极影响。杜晓静等以 90 后大学生为研究对象，发现心理资本存量对其就业过程及结果均会产生积极影响，能够提高个体就业的积极态度。因此，心理资本理应对择业效能感产生影响。

2.2. 社会支持与择业效能感之间的关系分析

社会支持作为个体的一种弹性资源，不仅包括精神上的主观支持，还包括物质上的客观支持。社会支持在缓解个体压力，促进个体心理健康方面有着重要作用。因此社会支持被认为是心理应激和心理健康的重要因素。当个体具备较好的社会支持系统时，社会支持系统中的有利资源将会得到充分利用，从而提高个体择业效能感。2010 年井世洁发现大学生得到的社会支持增高，其采用积极应对方式的概率也不断升高；2010 年王小玲也发现随着个体获得的社会支持不断升高，其可能采取解决问题等积极应对方式的概率越高。2013 年胡淑芳发现随着医学生获得的社会支持不断降低，其采取的应对方式也越消极，其心理健康状态也在不断降低。2014 年游向宇等人认为社会支持可以正向预测择业效能感。总结以上结果，均认为随着个体社会支持水平的增加其择业效能感也会不断增加。

3. 研究方法

3.1. 研究对象

选取东西部各个高校的大学生为目标人群，采用方便取样的方式在线上运用“问卷星”进行调查研究，向调查对象说明测试情况并取得同意后实施调查。共计发放问卷 472 份，调查问卷匿名填写，剔除选项全部一致和答题时间过短等无效问卷 44 份，回收有效问卷 428 份(93.8%)。其中，男生 216 名(50.5%)，女生 212 名(49.5%)；独生子女家庭 168 名(39.3%)，非独生子女家庭 260 名(60.7%)；城镇户口 182 名(42.5%)，农村户口 246 名(57.5%)。本研究不对研究对象实施干预，不涉及个人隐私。

3.2. 研究方法

(1) 择业效能感量表

采用国内学者彭永新和龙立荣编制的《大学生职业决策自我效能感量表》(彭永新, 龙立荣, 2001), 共 39 个项目, 包括自我评价、信息收集、目标选择、规划制定、问题解决 5 个维度。采用 5 点记分, 得分越高表明个体做决策时越有信心。

(2) 领悟社会支持量表

肖水源(1994)编制了《社会支持评定量表》(肖水源, 1994), 该量表包含客观支持、主观支持以及支持利用度三部分, 共 10 个题项, 由于其可靠性和有效性而被研究者广泛使用。针对目前的研究内容, 肖水源的 SSRS 能够很好地体现大学生的社会支持水平, 因此本研究采用此量表进行研究。

(3) 心理资本量表

采用张阔编制的《积极心理资本问卷》(张阔, 张赛, 董颖红, 2010)由乐观、自我效能、韧性和希望

四个维度构成，共 26 个题目。量表采用 5 点记分，得分越高，反映心理资本的积极倾向越高。

4. 研究结果

4.1. 共同方法偏差检验

由于本研究数据全部来自问卷收集结果，由被试自我报告，可能存在共同方法偏差，所以本研究采用非记名方式以及设置部分反向计分题项来控制共同方法偏差(温忠麟，叶宝娟，2014)。除此还采用 Harman 单因子检验法进行共同方法偏差检验。结果表明，未经旋转得到 13 个特征大于 1 的因子，第一个因子所解释的变异量为 32.77%，小于 40%。由此可以得知，共同方法偏差对本研究结果并未构成太大影响。

4.2. 差异性统计结果

社会支持描述统计分析结果表明，大学生的社会支持达到了中等偏上水平($M = 2.566$)。由此可知，大学生的社会支持总体水平良好，且东西部地区不存在显著差异。东西部地区大学生在心理资本、择业效能感这两个方面存在显著差($p < 0.05$)，而且东部大学生在各个指标上得分都高于西部大学生。(见表 1)

Table 1. The results of employment efficacy differences between eastern and western university students

表 1. 东西部大学生择业效能感差异结果

项目	东部地区($M \pm SD$)	西部地区($M \pm SD$)	F
心理资本	4.571 ± 0.880	4.300 ± 0.860	0.11*
社会支持	2.566 ± 0.384	2.580 ± 0.559	12.251
择业效能感	3.738 ± 0.845	3.496 ± 0.839	0.22*

注：* $p < 0.05$ ，** $p < 0.01$ 。

4.3. 相关分析

表 2 列出了各研究变量的平均值、标准差和相关系数。相关分析结果表明：心理资本和社会支持显著正相关($p < 0.01$)，心理资本与择业效能感也显著正相关($p < 0.01$)，社会支持和择业效能感显著正相关($p < 0.01$)。

Table 2. Descriptive statistics and correlation analysis among variables

表 2. 各变量间的描述统计和相关分析

	$M \pm S$	社会支持	心理资本	择业效能感
社会支持	2.57 ± 0.45	1		
心理资本	4.5 ± 0.89	0.415**	1	
择业效能感	3.66 ± 0.88	0.408**	0.876**	1

注：* $p < 0.05$ ，** $p < 0.01$ 。

4.4. 回归分析

为探讨心理资本对择业效能感的显著正向影响的内在机制，在研究中进一步引入社会支持做中介变量，并代入结构方程模型。通过 SPSS 的 PROCESS 插件进行中介效应分析(周浩，龙立荣，2004)。分析时选择中介模型的模型 4，将所有被试作为 Bootstrap 的总体，抽样次数为 5000 次。以心理资本为自变量，择业效能感为因变量，社会支持为中介变量，对各变量的标准化数据进行分析，结果见表 2。

数据结果显示：心理资本能正向预测择业效能感($\beta = 0.722, p < 0.01$)，心理资本亦能正向预测社会支持($\beta = 0.305, p < 0.01$)，心理资本也可以通过社会支持对择业效能感起作用($\beta = 0.581, p < 0.05$)。详见表 3。

Table 3. Regression of variable analysis in the model
表 3. 模型中变量分析的回归

回归方程		整体拟合指数			回归系数	显著性
结果变量	预测变量	R	R ²	F	β	t
择业效能感	心理资本	0.772	0.521	463.001	0.722	21.518**
社会支持	心理资本	0.461	0.213	115.04	0.305	8.762**
择业效能感	心理资本	0.771	0.594	311.062	0.581	16.682**
	社会支持	0.771	0.594	311.062	0.305	8.762**

备注：* $p < 0.05$ ，** $p < 0.01$ 。

中介检验及模型图如表 4 和图 1 所示，本模型中的社会支持对择业效能感的总效应达到显著性水平(LLCI = 0.44, ULCI = 0.53)，效应值 0.49；心理资本对择业效能感的直接效应达到了显著水平(LLCI = 0.34, ULCI = 0.44)，效应值 0.39，效应占比 79.60%；社会支持在心理资本与择业效能感间的中介效应达到显著水平(LLCI = 0.07, ULCI = 0.13)，效应值 0.10，效应占比 20.40%。

Table 4. Analysis of mediating effects of social support
表 4. 社会支持的中介效应分析

	效应值	BootSE	BootLLCI	BootULCI
总效应	0.49	0.23	0.44	0.53
直接效应	0.39	0.24	0.34	0.44
间接效应	0.10	0.16	0.07	0.13

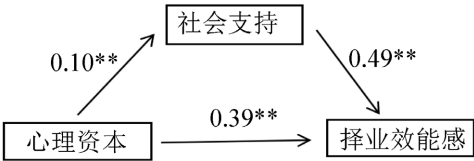


Figure 1. The mediating model of psychological capital on career choice efficacy
图 1. 心理资本对择业效能感的中介模型

5. 讨论

5.1. 择业效能感的总体概况及差异分析

本研究结果显示，大学生的择业效能感总体处于中上层次，这一发现与前人研究成果基本一致，反映出大学生群体普遍持有较为积极的择业信心。即便当前就业市场竞争激烈，多数学生仍展现出对求职过程的乐观态度，坚信能够克服挑战。在面对就业压力时，大多数学生能够保持理性，正视现实环境，并对自己的能力抱有信心，认为能够凭借个人实力寻找到符合期望的工作岗位。

关于性别差异，本研究揭示出男性大学生在择业效能感上展现出显著高于女性大学生的现象。深入剖析其缘由，或可归因于当前高校毕业生数量持续攀升的背景下，女性在就业市场中常面临多重偏见与

制约因素。普遍社会认知倾向于认为, 男性更适宜承担高强度的工作任务, 而女性则往往被视为更适合从事难度较低、劳动强度小且偏重形象展示的职位。这一趋势导致雇主群体逐渐形成了对女性求职者的某种刻板印象与偏颇评价, 进而在无形中影响了男女毕业生对于职业岗位选择能力的自我评估, 最终削弱了她们的择业效能感。

在年级方面, 高年级学生比低年级学生展现出更高的择业效能感。这或可归因于高年级学生不仅掌握了更为丰富的专业知识与技能, 还积累了宝贵的实习经历, 使得他们在职业规划与选择中表现得更为从容不迫且充满自信。此外, 高年级学生因临近毕业, 更有可能接触到职前培训资源及最新的招聘信息, 进一步增强了其就业准备与信心。

在地域差异方面, 东部地区大学生的择业效能感普遍高于西部地区。这一现象背后, 社会经济发展的不均衡性扮演了重要角色。我国西部地区, 受限于地理位置、经济产业结构等因素, 经济发展相对滞后, 提供的就业岗位数量有限且质量不高, 薪酬水平亦显著低于东部发达地区。此外, 家庭背景亦对大学生的择业效能感产生深远影响。一般而言, 家庭经济条件优渥的学生, 因较少受经济压力束缚, 拥有更多时间与资源去追寻理想职业。相反, 西部地区学生中, 相当比例来自经济欠发达的城镇或农村地区, 家庭经济状况较为拮据, 加之父母受教育程度普遍不高, 这些不利因素可能共同作用于学生的择业心理, 导致其在各项指标上的表现相对东部地区学生有所逊色。

5.2. 择业效能感、心理资本、社会支持的关系分析

本研究旨在探讨心理资本对大学生择业效能感的影响, 以及社会支持在其中的作用机制。研究结果表明, 心理资本不仅可以直接正向影响大学生的职业效能感, 还可以通过社会支持间接影响其择业效能感, 丰富了大学生职业生涯教育的内容, 为大学生的职业生涯规划提供了新的思路。

5.2.1. 心理资本对择业效能感的影响

分析结果表明, 心理资本与择业效能感均呈显著正相关, 与以往研究结果一致(安蓉, 辛雪梅, 2016)。心理资本越好的大学生其择业效能感也越强。社会认知职业理论认为, 个体的认知和情绪影响职业选择行为(周紫婷, 2014)。心理资本水平高的人, 看待事物会更加乐观积极, 对未来充满希望, 相信通过自己努力就会有所收获。在面临职业决策时, 能尽可能多地了解目标职业信息。当面对就业压力时, 也会出现暂时的迷失, 但是他们能够进行积极归因, 找出自身问题, 有针对性地解决。在这一过程中, 择业效能感和择业信心水平也将随之提高。

5.2.2. 社会支持的中介作用

本研究发现, 社会支持在心理资本与择业效能感之间起中介作用。这表明, 社会支持可以通过心理资本对大学生的择业效能感产生间接影响。首先, 说明大学生社会支持的水平越高, 其能感受和获得来自原生家庭、老师、同学、朋友甚至整个社会的帮助和关心越多, 进而拥有积极的心理品质, 有利于提高学业表现和学业成就(周佳惠, 2024)。再者, 也有可能是社会支持水平较高的大学生拥有良好的社会关系, 他可能拥有良好的心态面对困难, 对未来充满希望和信心(包昕哲, 曹呈旭, 李凤清等, 2021)。因此, 良好的社会支持有利于大学生的积极心态, 从而在择业的过程中影响个体的职业效能感。

6. 教育建议

6.1. 积极开发心理资本资源, 提升大学生择业效能感

心理资本作为个体积极心理的集中展现, 是可以开发与有效管理的。首先, 使大学生获得更多的成功经验是开发心理资本最有效的方式之一(于骞, 柳德玉, 2013); 高校可通过组织多样化的活动, 如演讲

比赛、轮滑赛事等，让学生在实践中累积成功经历；同时，邀请资深教师举办讲座，分享人生阅历与成功秘诀，以此激发学生的自信心与潜能。在职业选择阶段，高校应倡导大学生明确职业愿景，并辅助其制定详尽的规划与执行方案。通过逐步达成小目标，不仅能够锻炼学生的韧性，还能培育其乐观向上的心态，进而强化择业效能感。此外，引导大学生形成积极的归因风格亦是关键一环。心理学研究指出，当个体将成功归因于稳定、内在且可控的因素时，便构建了积极的归因框架，这种思维模式有助于维持乐观心境，进而正向作用于择业效能感，助力其更自信地迈向职业道路(聂雪林, 2012)。

6.2. 积极提升社会支持水平，促进大学生择业效能感

对于大学生而言，构建一个温馨、和谐、开放且充满包容性的家庭环境，不仅是情感与心理的避风港，更是社会支持的重要来源。在这样一个环境中，家庭成员间能够相互理解、尊重与支持，有效缓解大学生在学业、职业选择及未来规划等方面的压力与焦虑。家庭成员间的积极沟通与情感交流，能够激发大学生的内在潜能，增强他们的心理韧性，为他们应对生活中的挑战提供不竭的动力。

与此同时，学校作为大学生成长成才的另一重要场所，也应积极发挥其在提升学生社会支持水平方面的作用。通过开展系统的人际交往技巧讲座，学校能够帮助学生掌握有效的沟通技巧与社交策略，增强他们在复杂人际关系中的适应能力。此外，丰富多样的校园活动，如团队建设、心理拓展、志愿服务等，不仅为学生提供了展示自我、释放压力的平台，还促进了学生之间的相互了解与合作，进一步拓宽了他们的社会支持网络。

在这些举措的共同作用下，大学生将更加乐观地面对未来，勇于探索适合自己的职业道路，并在择业过程中展现出更高的效能感。因此，构建和谐家庭环境与强化学校支持体系，对于促进大学生全面发展、实现顺利就业具有深远的意义。

6.3. 加强职业生涯教育，提高大学生择业效能感

针对社会需求的多元化与快速变化，对大学生实施科学合理且高效的职业生涯教育显得尤为关键，这不仅是提升他们就业竞争力的核心策略，也是引导他们实现个人价值的重要途径。

首先，大学生要确立清晰的生涯目标，可以根据个人兴趣、能力与社会需求，制定出切实可行的生涯规划蓝图。同时，鼓励学生采用个性化、适合自身特点的方法与策略，去逐步接近并实现这些目标。

其次，为了增强学生的职业认知与适应性，学校还应积极组织丰富多彩的课外实习实践活动。这些活动不仅能够为学生提供将理论知识应用于实际工作的宝贵机会，还能让他们在实践中深入了解不同职业领域的特点与要求，拓宽生涯选择的视野。通过亲身参与，学生将更清晰地认识到自己的兴趣所在与擅长领域，从而更加准确地定位自己的职业方向。此外，实习活动还能有效提升学生的职业技能与综合素质，增强他们在就业市场中的竞争力。在实践中，学生将学会如何与同事有效沟通、如何解决问题、如何适应工作环境等关键技能，这些都将为他们未来的职业生涯奠定坚实的基础(周健, 2021)。

综上所述，科学合理有效的职业生涯教育、明确的生涯目标规划、个性化的实现方法以及丰富的课外实习活动，共同构成了提升大学生择业效能感与就业竞争力的完整体系。这一体系将有力推动大学生在职业道路上稳步前行，实现个人价值与社会贡献的双重飞跃。

参考文献

- 安蓉, 辛雪梅(2016). 高职女生职业价值观、心理资本与择业效能感实证研究. *职业技术教育*, 37(7), 54-58.
- 包昕哲, 曹呈旭, 李凤清, 等(2021). 领悟社会支持对大学生择业焦虑的影响: 应对方式和生命意义感的多重中介作用. 见 内蒙古师范大学心理学院, 内蒙古鸿德文理学院, 内蒙古自治区心理学重点实验室(编). *第二十三届全国心*

- 理学学术会议摘要集(上) (pp. 759-760).
- 靳娟(2021). 我国高校教师心理资本研究综述. *中国政法大学学报*, (5), 65-73.
- 刘林艳, 李茜, 荀琳, 等(2023). 大学生领悟社会支持与其生涯适应力的关系: 核心自我评价的中介作用. *心理月刊*, 18(21), 76-79.
- 刘永贤(2013). 大学生择业效能感的影响因素及其干预研究. *成人教育*, 33(12), 101-102.
- 孟聪(2023). *TRA 模型下体育教学专业硕士社会支持、择业态度与乡村从教意愿的关系研究*. 硕士学位论文, 济南: 山东体育学院.
- 聂雪林(2012). 大学生心理资本的开发途径与对策研究. *兰州教育学院学报*, 28(7), 154-155, 162.
- 彭永新, 龙立荣(2001). 大学生职业决策自我效能测评的研究. *应用心理学*, 7(2), 38-43.
- 王冬梅(2021). 心理资本和生命意义感对高职生择业效能感的影响研究. *大学*, (1), 155-156.
- 温忠麟, 叶宝娟(2014). 中介效应分析: 方法和模型发展. *心理科学进展*, 22(5), 731-745.
- 肖水源(1994). 《社会支持评定量表》的理论基础与研究应用. *临床精神医学杂志*, 4(2), 98-100.
- 杨健, 蓝海林(2010). 心理资本理论及其研究新进展. *科技管理研究*, 30(2), 132-134, 142.
- 于骞, 柳德玉(2013). 心理资本视角下大学生积极人格培养的对策分析. *兰州交通大学学报*, 32(2), 148-151.
- 张阔, 张赛, 董颖红(2010). 积极心理资本: 测量及其与心理健康的关系. *心理与行为研究*, 8(1), 58-64.
- 周浩, 龙立荣(2004). 共同方法偏差的统计检验与控制方法. *心理科学进展*, 12(6), 942-950.
- 周佳惠(2024). 高职应届毕业生社会支持与择业焦虑的关系: 心理弹性的中介作用. *科学咨询*, (4), 109-112.
- 周健(2021). *择业效能感对高职学生就业质量的影响研究*. 硕士学位论文, 贵阳: 贵州大学.
- 周紫婷(2014). 大学生心理资本与职业决策自我效能的关系. *中国健康心理学杂志*, 22(12), 1819-1822.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>