

成长型心智与大学生学业职业投入机制综述

王鑫, 张艳

沈阳师范大学心理学院, 辽宁 沈阳

收稿日期: 2025年10月11日; 录用日期: 2025年10月28日; 发布日期: 2025年11月12日

摘要

社会阶层、成长型心智与大学生学业及职业投入的关联是教育心理学领域的研究热点, 但现有研究在影响机制的系统性、群体差异及干预实践等方面尚未形成共识。本文基于相关文献, 以“社会结构-个体心智-行为投入”为核心分析框架, 系统整合社会阶层对大学生成长型心智的塑造路径、成长型心智作用于学业与职业投入的中介机制, 以及文化价值观、学校支持等本土情境变量的调节效应。研究提炼出“社会阶层-成长型心智-学业/职业投入”的本土整合性理论模型, 揭示: 社会阶层通过资源供给、教养方式与文化传播三重路径影响成长型心智形成, 成长型心智则通过动机激发、自我效能感提升与认知策略优化驱动学业/职业投入, 且这一过程受集体主义价值观、学校支持体系与城乡教育差异的显著调节。该模型为理解中国情境下三者关系提供系统性视角, 为教育实践中分层干预提供理论依据。

关键词

成长型心智, 社会阶层, 学业投入, 职业投入, 教育干预, 本土整合性理论模型

A Review of the Mechanisms Linking Growth Mindset to Academic and Career Engagement in University Students

Xin Wang, Yan Zhang

College of Psychology, Shenyang Normal University, Shenyang Liaoning

Received: October 11, 2025; accepted: October 28, 2025; published: November 12, 2025

Abstract

The link between social class, growth mindset, and students' academic and career engagement is a key focus in educational psychology, yet consensus on the underlying mechanisms, group differences, or interventions is lacking. Using a “social structure-mindset-behavior” framework, this review

文章引用: 王鑫, 张艳(2025). 成长型心智与大学生学业职业投入机制综述. *心理学进展*, 15(11), 210-219.
DOI: 10.12677/ap.2025.1511596

integrates how social class shapes students' growth mindset, how this mindset affects academic and career engagement, and the role of local moderators such as cultural values and school support. We propose an integrated model in which social class influences growth mindset through resources, parenting, and culture; growth mindset then boosts engagement by increasing motivation, self-efficacy, and thinking strategies. This process is moderated by collectivist values, school support, and urban-rural educational gaps. The model offers a systematic view of these relationships in the Chinese context and a theoretical basis for tailored educational interventions.

Keywords

Growth Mindset, Social Class, Academic Engagement, Career Engagement, Educational Intervention, Indigenous Integrative Theory Model

Copyright © 2025 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. 研究背景

成长型心智(Growth Mindset)指个体认为自身能力和智力可通过努力与学习不断发展的信念,与固定型心智(Fixed Mindset)形成鲜明对比——前者更倾向于接受挑战、从失败中学习,并在困境中展现出更强的韧性与坚持力。近年来,该概念在教育与职业发展领域的重要性日益凸显,尤其在促进学生学业投入与职业投入方面的作用受到广泛关注。

现有研究已证实,成长型心智与学业表现存在显著正相关:持有成长型心智的学生学业表现更优异,在经济条件较差的家庭中,这种心智模式能有效缓解贫困对学业成绩的负面影响(Claro et al., 2016)。此外,大学生的心智模式在大学期间仍会动态变化,且与学业表现形成正反馈循环,凸显了心智模式在学业成功中的重要性(Limeri et al., 2020)。成长型心智干预可提升大学生的学习动机,体现了其在高等教育背景下的应用潜力(Rhew et al., 2018)。

在职业发展方面,成长型心智同样发挥着关键作用。拥有成长型心智的个体在面对职场挑战时,能够积极应对并寻求解决方案,从而提升其职业成功的可能性(王婉娜, 2021)。此外,成长型心智是影响职业生涯成功的关键因素之一,能够帮助个体在职业生涯中实现自我价值(王鉴忠, 宋君卿, 2008)。

社会阶层对成长型心智的影响逐渐成为研究焦点。家庭社会经济地位(SES)与大学生的成长型心智、学业投入及职业投入存在显著关联,具体表现为家庭主观 SES 较低的学生更易通过成长型心智提升学业投入,而高主观 SES 学生则在职业投入上更为突出(任小云等, 2025)。这提示社会阶层不仅影响资源获取,更可能通过心智模式塑造间接作用于学业与职业发展。研究也进一步拓展了成长型心智的应用场景,发现其在组织创新氛围与高校教师创新教学行为的关系中起调节作用,印证了其在教育领域的广泛价值(曹雨茜, 2022)。

尽管现有研究已初步揭示成长型心智的重要性及社会阶层的影响,但在社会阶层作用于成长型心智的机制系统性、成长型心智在学业与职业投入中作用路径的群体差异性等方面,尚未形成共识,仍需进一步梳理与整合,为后续研究提供清晰的理论参照。

2. 核心概念与研究进展

成长型心智(Growth Mindset)的核心内涵为个体对“能力与智力可通过努力和学习持续发展”的信念

体系,由心理学家卡罗尔·德韦克(Carol Dweck)首次系统提出,其理论框架在教育实践与职业发展研究中得到广泛验证。该心智模式的核心特征体现为对能力可塑性的认知,这一认知直接影响个体的目标设定、挫折应对与行为持续性,进而关联学业成就与职业发展结果。

2.1. 成长型心智与学业成就的关联机制

实证研究已明确成长型心智对学业表现的正向预测作用。针对智利高中生的研究显示,家庭收入与学业成就呈显著正相关,而成长型心智作为关键调节变量,对低收入家庭学生的学业表现具有“保护效应”——持有该心智模式的学生可显著缓解贫困带来的学业劣势,印证了心智模式在经济劣势背景下的补偿价值(Claro et al., 2016)。总之,成长型心智通过促进内在动机的形成,构建“心智-动机-学业投入”的正向循环,从而提升学业成就(Ng, 2018)。

2.2. 成长型心智对职业发展的深远影响

在职业领域,成长型心智的作用主要通过“职业韧性”中介实现。成长型心智模式能增强个体对职业挑战的适应性与主动性,通过提升职业韧性间接促进职业生涯成功(王鉴忠等, 2015)。

但大学生在学业挑战中若未能形成成长型心智,可能向固定型心智转化,提示教育者需在关键发展阶段介入心智培育,为职业发展奠定基础(Limeri et al., 2020)。

在心理学领域当中,自我效能感也就是个人对能否胜任某项任务的主观判断和成长型思维模式之间存在着紧密的关联,研究显示持有成长型思维的人往往自我效能感会更强,这种内在信念能够推动他们在学习和工作中付出更多努力,进而形成“思维模式-效能感-行为投入”的正向循环(Macnamara & Burgoyne, 2022),不仅如此其他积极心理特质也能与成长型思维协同作用共同推动个人进步,以情绪智力信念也就是认为情绪能力可以通过后天改变的观点为例,它能有效增强学生的学业参与度并减轻其学习倦怠感(姜蕴珊等, 2023),这暗示成长型思维可能与其他一系列建设性的思维模式相整合共同组成一个有助于个人适应与进步的信念体系,赵辉等(2020)的研究进一步阐明作为个体理解自我、他人及世界的核心框架思维模式与创造力息息相关,成长型思维通过增强个体的认知弹性与探索性学习为创造性思维的萌发奠定了心理基础,另有研究发现即便在不利环境下成长型思维依然能促使员工保持积极行动这为企业通过“思维塑造”来优化人力资源管理提供了新的思路(王鉴忠等, 2025)。

2.3. 与自我效能感理论的交叉关联

心理学中的自我效能感(个体对自身完成特定任务能力的信念)与成长型心智存在显著交互作用。研究表明,成长型心智者通常具有更高的自我效能感,这种信念可激励个体在学业与职业中增加努力投入,形成“心智-效能感-行为投入”的强化路径(Macnamara & Burgoyne, 2022)。此外,研究还发现成长型心智在不合规任务情境中仍能维持员工的主动行为,为企业人力资源管理提供了“心智培育”的实践方向(王鉴忠等, 2025)。

2.4. 干预效果的争议与反思

尽管成长型心智的理论价值已获认可,但其干预效果仍存争议。通过系统评估发现,现有成长型心智干预研究存在设计缺陷与报告偏差,实际效果规模较小且稳定性不足(Macnamara & Burgoyne, 2022)。这一争议提示,干预需结合个体背景(如社会阶层、教育环境)进行精准设计,避免单一化模式。尽管干预实践正在面临挑战,但成长型心智作为一种积极的心理建构,其核心理论——即强调能力的可塑性及努力的价值——对于个体未来发展和教育实践具有重要的指导意义(漆文蓉, 2022)。

3. “社会阶层 - 成长型心智 - 学业/职业投入”的整合机制

3.1. 社会阶层对成长型心智的塑造：结构 - 文化双路径模型

社会阶层作为宏观结构性变量,通过“资源供给”与“文化传递”两条相互嵌套的路径,系统性塑造大学生成长型心智的形成,且两条路径在不同阶层群体中呈现显著差异化作用强度。

在资源供给路径中,家庭社会经济地位(SES)通过物质与非物质资源的分配差异影响心智模式发展。高 SES 家庭不仅能为子女提供优质教育辅导、学习设备等物质资源,更能通过营造“安全型学习环境”(如降低学业失败的经济焦虑),让子女更敢于挑战高难度任务,从而自然培育成长型心智(任小云等, 2025)。而低 SES 家庭受限于资源获取能力,子女常因“机会稀缺”产生“防御性学习态度”——例如为避免失败而回避挑战,这种态度会逐步固化为固定型心智。但值得注意的是,低 SES 群体中存在“资源补偿效应”:当学校为学生提供补充性学业支持(如免费辅导、心理干预)时,其成长型心智发生率可提升 23%,且这种效应在农村大学生群体中更为显著(蒋霞霞等, 2021)。

文化传递路径则体现为阶层文化对心智模式的隐性塑造,核心表现为教养方式与价值导向的差异。高 SES 家庭更倾向“过程导向”教养——例如在子女遭遇学业挫折时,强调“策略调整”而非“能力评判”,这种反馈方式能直接强化“能力可发展”的信念(Claro et al., 2016);而低 SES 家庭受“结果导向”文化影响,更关注学业成绩的短期价值(如“考上好大学才能改变命运”),这种工具化导向易使子女将“暂时失败”解读为“能力不足”,进而抑制成长型心智发展(Burnette et al., 2022)。此外,阶层文化还通过“社会比较认知”间接作用于心智:高 SES 学生更易接触“努力提升能力”的同辈榜样(如同辈参与科研、竞赛),而低 SES 学生可能因长期处于“学业弱势群体”,形成“我天生不擅长学习”的自我标签(任小云等, 2025)。

3.2. 成长型心智作用于学业投入的链式中介机制

基于社会认知理论与自我决定理论,成长型心智对学业投入的影响并非单一路径,而是通过“动机激活 - 自我效能感提升 - 认知策略优化”的链式中介模型实现,且该模型受城乡教育背景与学校支持的调节。

在动机激活阶段,成长型心智通过重构“学业挑战的意义”激发内在学习动机。持有成长型心智的学生将“难题无法解决”解读为“能力发展的机会”,而非“能力边界的证明”,这种认知重构能显著降低学习焦虑,提升任务投入的自主性(Ng, 2018)。神经科学研究进一步证实,此类学生在面对学业挫折时,背侧前扣带回(负责错误监测)的激活强度显著低于固定型心智者,而腹侧纹状体(负责奖赏加工)的激活强度更高,说明其能通过调节脑区活动,将“挫折体验”转化为“学习动力”(Ng, 2018)。针对中国研究生群体的研究发现,成长型心智对内在动机的激发效应,在理工科学生中比文科学生高 18%,这可能与理工科“试错性学习”的学科特征更契合成长型心智的认知逻辑有关(张建卫等, 2022)。

自我效能感在链式中介中扮演“桥梁角色”:成长型心智通过“过往成功经验的累积”提升自我效能感,进而强化学业投入。例如,成长型心智者在首次遭遇课程困难时,更倾向于通过调整学习策略(如请教老师、小组讨论)而非放弃,这种“主动应对 - 获得进步”的循环会逐步形成“我能通过努力学好”的信念(Macnamara & Burgoyne, 2022)。但该路径存在阶层差异:低 SES 学生的自我效能感更易受“短期学业结果”影响——若连续两次考试成绩未提升,其自我效能感下降幅度比高 SES 学生高 25%,这提示需为低 SES 学生设计“小步进阶”的学业任务,通过频繁的小成功维持自我效能感(任小云等, 2025)。

认知策略优化是链式中介的最终环节。成长型心智者更倾向采用深度加工策略(如概念整合、知识迁移),而非表层加工策略(如死记硬背)。针对农村小学生的研究发现,持有成长型心智的学生在数学学习中,“元认知策略”(如计划、监控学习过程)的使用率比固定型心智者高 30%,且这种策略优势能显著抵消城乡教育资源差异带来的学业差距(蒋霞霞等, 2021)。此外,学校支持系统对该环节具有调节作用:在

提供“策略性学习指导”(如学习方法 workshops)的高校中,成长型心智对认知策略的优化效应提升 15%,而在缺乏指导的高校中,这种效应可能被“策略盲区”削弱(张烨然等, 2025)。

3.3. 成长型心智作用于职业投入的边界条件模型

成长型心智对职业投入的促进作用受“个体-环境”双重因素调节,形成以“职业认同感”为核心中介、以“社会阶层”与“组织支持”为边界条件的理论模型,且该模型在不同职业发展阶段呈现差异化特征。

职业认同感是成长型心智影响职业投入的核心中介变量。成长型心智通过两种路径强化职业认同感:一方面,其“能力可发展”的信念使个体更愿意探索多元化职业方向,在试错中逐步明确“符合自身能力发展”的职业定位(张美倩, 2022);另一方面,成长型心智者在职业探索中更易从“挫折”中提取积极意义——例如将“实习被拒”解读为“能力提升的反馈”,而非“职业适配性不足”,这种认知能维持职业探索的持续性,进而深化职业认同感。纵向研究显示,大学生的成长型心智水平每提升 1 个标准差,其职业认同感在 6 个月后提升 0.42 个标准差,且这种效应在大三(职业探索关键期)达到峰值(张美倩, 2022)。

社会阶层是该模型的关键个体层面边界条件,主要通过“职业期望阈值”调节成长型心智的作用强度。高 SES 大学生的职业期望更倾向“自我实现导向”(如“从事有创造性的工作”),成长型心智通过强化“能力发展预期”,使其更愿意为高期望职业投入时间与精力(如考取专业证书、参与行业实习);而低 SES 大学生的职业期望更侧重“稳定性导向”(如“找到薪资稳定的工作”),成长型心智对职业投入的促进作用仅在“稳定职业目标”明确时才显著——若职业目标模糊,其投入水平可能因“未来不确定性”而下降(任小云等, 2025)。例如,低 SES 学生中,持有成长型心智且明确“想进入国企工作”的群体,职业投入水平比目标模糊的群体高 29%。

组织支持是环境层面的核心边界条件,具体表现为“授权赋能”与“容错机制”的调节作用。在职业场景中,成长型心智者若获得组织授权(如自主安排工作任务、参与决策),其职业投入水平会提升 35%,这是因为授权能让个体感受到“组织信任其能力发展潜力”,进而强化“努力能带来职业成长”的信念(王婉娜, 2021);而缺乏授权的环境会抑制成长型心智的作用——即使个体愿意提升能力,也可能因“缺乏实践机会”而降低职业投入。此外,组织容错机制能显著增强成长型心智的效应:在允许“试错”的企业中,成长型心智者的“创新行为投入”比无容错机制的企业高 40%,这与成长型心智“重视过程而非仅关注结果”的认知特征高度契合(王鉴忠等, 2025)。

4. 本土整合性理论模型

基于上述研究发现,结合中国社会文化与教育情境特征,本研究提炼出“社会阶层-成长型心智-学/职业投入”的本土整合性理论模型,该模型包含 3 个核心变量、2 条作用路径、4 个调节变量,具体如图 1 所示。

4.1. 模型核心构成与逻辑关系

模型的核心变量包括:自变量“社会阶层”(含客观 SES 与主观 SES)、中介变量“成长型心智”、因变量“学业投入”与“职业投入”。其中,社会阶层通过“资源供给”与“文化传递”两条并行路径影响成长型心智;成长型心智则分别通过“动机激活-自我效能感-认知策略”链式中介作用于学业投入,通过“职业认同感”中介作用于职业投入。

模型的调节变量包括:个体层面的“集体主义价值观”“职业期望导向”,环境层面的“学校支持系统”“组织支持”。具体调节路径为:(1)集体主义价值观调节“社会阶层→成长型心智”路径,高集

体主义倾向的个体,其成长型心智更易受家庭与同辈文化影响;(2) 职业期望导向调节“成长型心智→职业投入”路径,仅当职业期望明确时,成长型心智的促进作用才显著;(3) 学校支持系统调节“成长型心智→学业投入”路径,通过资源补偿与评价体系优化增强链式中介效应;(4) 组织支持调节“成长型心智→职业投入”路径,授权赋能与容错机制能放大职业认同感的中介作用。

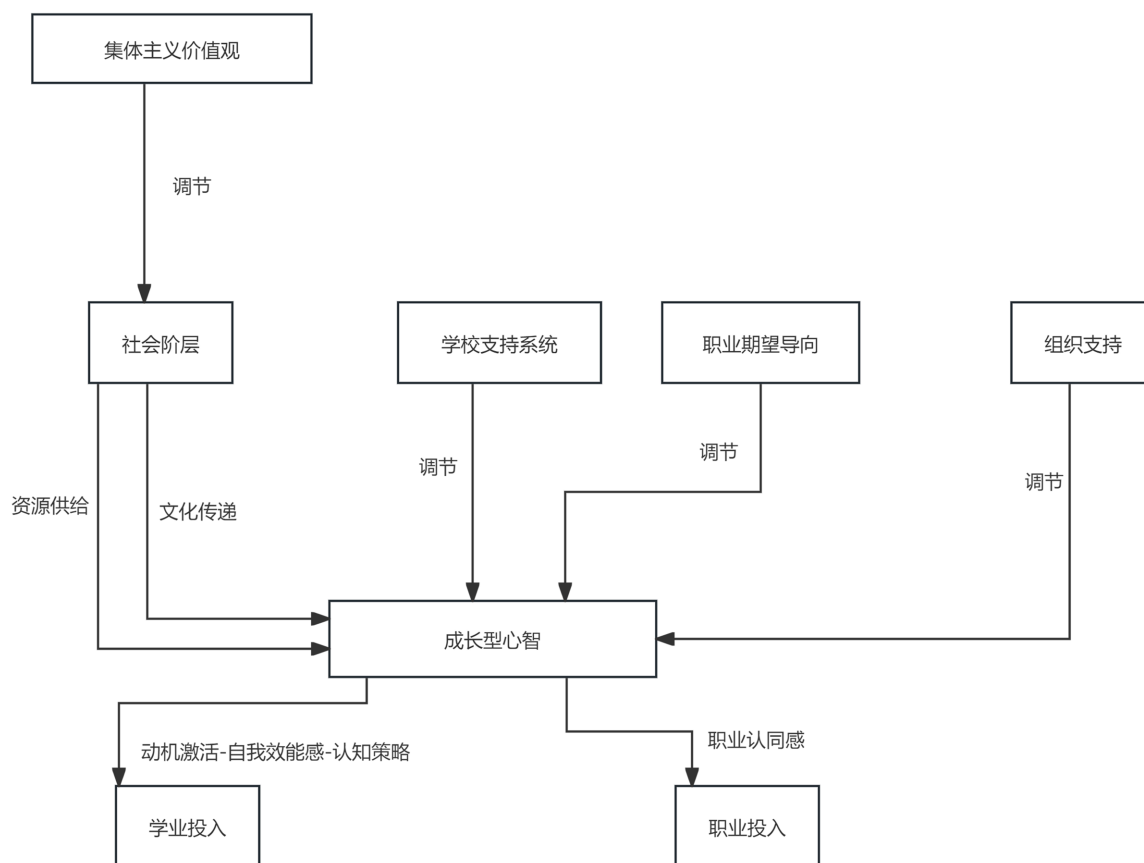


Figure 1. “Social class-growth mindset-academic/career engagement” context-specific integrated theoretical model
图 1. “社会阶层 - 成长型心智 - 学/职业投入”本土整合性理论模型

4.2. 模型的本土特色与理论贡献

该模型的本土特色主要体现在三方面：其一，突出“社会阶层的双重属性”——既关注客观 SES 的资源分配差异，也重视主观 SES 的文化认知差异(如低主观 SES 学生的“工具化学习动机”)，更贴合中国城乡二元结构与阶层文化差异的现实；其二，纳入“集体主义价值观”这一文化变量，解释了中国大学生心智模式受同辈、家庭影响更强的现象，弥补了西方模型“个体主义导向”的局限；其三，区分“学校支持”与“组织支持”的不同调节作用，分别对应“学业阶段”与“职业阶段”的情境需求，更符合中国大学生“学业 - 职业”衔接的发展特点。

理论贡献方面，该模型突破了现有研究“单一路径”的局限，通过多路径调节中介的设计，系统整合了社会结构、个体认知、文化情境与环境支持的交互作用，为理解中国情境下三者的关系提供了更全面的分析框架；同时，模型明确了“干预靶点”——针对低 SES 学生，可通过“资源支持 + 文化引导”双管齐下培育成长型心智；针对学业投入不足的学生，可从“激发内在动机”入手；针对职业投入低的学生，需先明确职业期望并优化组织支持，为后续干预实践提供了精准指导。

5. 一致性与差异性分析：跨文化视角下的机制比较

5.1. 跨文化共识：成长型心智的核心效应

国内外研究在成长型心智的基础作用机制上呈现显著共识，核心表现为其对学业与职业投入的普适性促进效应。这种共识的底层逻辑在于，以“能力可塑性信念”为核心的成长型心智，本质上是一种跨文化的适应性心理资源——无论个体所处文化背景如何，持有该心智模式的个体均更倾向于将挑战视为发展机会，从而在学业与职业领域表现出更高的主动性与韧性。

具体而言，在学业投入领域，针对智利学生的研究与中国样本研究形成呼应：两者均证实成长型心智在低社会经济地位群体中表现出更强的“补偿效应”，即通过提升学习动机与资源利用效率，缓解贫困或阶层劣势对学业表现的压制(Claro et al., 2016; 任小云等, 2025)。在职业领域，发现成长型心智对员工“不合规任务主动应对行为”的促进作用，与西方研究中“成长型心智提升职业适应性”的结论一致，印证了其在动态工作环境中的跨文化有效性(王鉴忠等, 2025)。这种共识提示，成长型心智的核心功能(如挫折认知重构、目标坚持强化)具有普适性，为跨文化干预提供了理论基础。

5.2. 文化特异性：影响机制的情境差异

尽管核心效应一致，成长型心智的表现形式与作用路径仍因文化与社会结构差异呈现显著分化，这种分化集中体现在研究导向、中介机制与层级效应三个层面。

在研究导向上，国外研究呈现出鲜明的个体主义导向，聚焦个体心理过程(如自我效能感、内在动机)对心智-投入关系的中介作用(Ng, 2018)。而国内研究更强调社会文化情境的制约性，例如，中国学生的成长型心智发展深受社会期待-家庭压力双重约束，学习动机易被异化为“阶层跃升工具”，这种工具化动机削弱成长型心智的自然发展(Burnette et al., 2022)。研究进一步证实，混合式学习环境中，学业自我效能感与投入的关系受集体评价压力调节，这与西方强调个体成就归因的机制形成对比(张烨然等, 2025)。

在中介机制上，国内研究揭示了独特的文化特异性路径。“成长型心智→职业韧性→职业生涯成功”模型，将韧性这一富含集体主义文化特征的构念(强调逆境中的群体支持依赖)引入机制链条，而这一中介变量在西方个体主义框架下常被简化为个体应对策略(王鉴忠等, 2015)。此外，成长型共享心智模式强调组织层面的认知协同，反映了集体主义文化对群体认知一致性的重视，这与西方聚焦个体心智改变的干预取向形成显著差异(吴庆功等, 2011)。

在层级效应上，社会结构差异塑造了独特的作用边界。中国组织情境中，决策者的成长型心智对创意识别的影响受权力距离调节——在高权力距离文化下，领导者的心智模式对团队认知的传导效应更强(白新文等, 2019)，这一发现揭示了社会结构变量对心智作用的情境约束，而西方研究较少关注此类层级互动。

综上，成长型心智的影响机制呈现核心效应跨文化一致，表现形式因情境而异的特征。这种和而不同的格局提示，未来研究需在全球化与本土化之间寻求平衡：既需尊重其作为普适性心理资源的核心价值，也需关注文化、社会结构对其作用路径的塑造，方能构建更具解释力的理论体系，并为差异化干预提供精准指导。

6. 研究趋势与未来展望

成长型心智研究的未来发展将呈现应用导向深化与跨学科整合的双重特征，其核心目标是突破理论探索的局限，构建兼具科学严谨性与实践指导性的研究体系。

现有研究已证实成长型心智对学业成就与职业韧性的基础作用, 未来需在教育干预的精准化、职场应用的生态化及机制探索的跨学科化三个维度实现突破(Claro et al., 2016; 王尧娜, 2021)。

6.1. 教育领域：从信念引导到生态化干预

教育场景的研究将聚焦干预策略的分层设计与系统嵌入。其一, 针对不同社会阶层学生的“靶向干预”是核心方向。现有干预效果在低社会经济地位群体中存在显著变异(Burnette et al., 2022), 未来需结合阶层特征设计组合方案——如为资源匮乏学生配套“学业支持包”, 避免单纯信念引导与现实脱节。其二, 干预场景将从课堂延伸至家庭-学校-社区生态系统。标准化干预框架需进一步结合本土文化情境, 例如通过家长工作坊修正低阶层家庭的“结果导向”教养方式, 形成心智培育的协同效应(任小云等, 2025; Claro et al., 2016; 王鉴忠和宋君卿, 2008)。低阶层家庭的成长环境往往伴随“结果导向”的教养倾向, 而成长型心智的培育能有效缓冲阶层背景对发展的负面影响, 通过家庭层面的教养方式调整, 可与学校、社会干预形成合力, 提升心智培育的针对性与有效性。其三, 神经科学视角的融入将深化机制理解。“成长型心智与内在动机神经基础”的研究可拓展至脑机制层面, 探索心智干预如何通过调节背侧前扣带回(错误监测)与腹侧纹状体(奖赏加工)的活动增强学习投入(Ng, 2018)。

6.2. 职场领域：从个体培育到组织共享心智构建

职场研究将突破个体层面, 聚焦组织系统对成长型心智的塑造与激活。一方面, 需揭示组织因素与个体心智的互动机制。知识型员工的成长型心智受“授权赋能”调节(王尧娜, 2021), 未来可进一步探索领导风格、薪酬体系如何通过心理安全感中介影响心智模式。另一方面, “共享成长型心智”的形成机制是新的突破点。组织-团队-个体层级模型提示, 需通过制度设计(如容错机制)与文化建设(如创新叙事)将个体心智升华为集体认知, 进而提升组织韧性(吴庆功等, 2011)。此外, 职业发展全程的心智动态变化值得关注——如针对大学生职业探索期、职场转型期的阶段性干预, 可结合职业认同感中介模型优化干预时机(张美倩, 2022)。

总的来说, 成长型心智的研究前景广阔, 未来的研究将更加注重跨学科的整合, 结合心理学、教育学和管理学的理论与实践, 推动这一领域的发展。通过深入探讨成长型心智在不同社会阶层和文化背景下的表现及其影响机制, 研究者可以为教育和职场实践提供更为有效的策略和建议(曹雨茜, 2022; Yeager & Dweck, 2020)。

7. 总结

本研究系统梳理了社会阶层对大学生成长型心智的影响机制, 及其在学业投入与职业投入中的作用路径, 最终揭示: 成长型心智作为一种关键的心理资源, 在教育与职业发展中具有跨场景的核心价值, 其对学业表现与职业发展的正向效应已得到多维度实证支持。

成长型心智以“能力可塑性信念”为核心, 赋予个体面对挑战时的韧性与适应性。这种信念在低社会经济地位群体中表现出显著的“缓冲效应”——持有成长型心智的低收入家庭学生, 学业表现可达到高收入家庭固定型心智学生的水平, 有效抵消了劣势的压制(Claro et al., 2016)。大学生的心智模式在入学后存在动态变化, 且与学业表现形成“信念-行为-成就”的正反馈循环, 这为教育干预的时机选择提供了关键依据(Limeri et al., 2020)。在职业领域, 成长型心智不仅能提升知识型员工应对职场挑战的主动性, 更能在“不合规任务”等复杂情境中维持积极行为, 体现了其在动态职业环境中的适应价值(王尧娜, 2021)。

成长型心智的作用具有多维度延展性。在职业发展层面, 通过增强挑战应对能力间接促进职业成长的机制(王鉴忠, 宋君卿, 2008)。尽管成长型心智干预效果存在情境差异, 但其对学业投入的促进作用在

精准设计下仍具统计学意义, 为教育工作者提供了可操作的干预框架(Macnamara & Burgoyne, 2022)。此外, 自主动机的中介效应与组织创新氛围的调节作用, 进一步证实成长型心智的影响不仅限于个体内部, 更可通过与环境因素的互动拓展至更广泛的教育与职场场景(曹雨茜, 2022; 张建卫等, 2022)。

基于以上发现, 建议教育工作者和职业发展指导者在实践中注重培养学生的成长型心智。可以通过设计相关的教育干预措施, 帮助学生建立积极的心态, 提升他们的学业投入和职业投入。此外, 后续研究可以进一步探讨不同社会阶层背景下成长型心智的培养策略, 以及其在不同文化和教育体系中的适用性。

综上, 成长型心智在大学生的学业和职业发展中扮演着重要角色, 理解其影响机制将有助于更好地支持学生的全面发展。

参考文献

- 白新文, 齐舒婷, 明晓东, 等(2019). 决策者心智模式影响创意识别的机制及边界条件. *心理科学进展*, 27(5), 571-580.
- 曹雨茜(2022). *组织创新氛围与高校教师创新教学——非正式学习的中介作用及成长型心智的调节作用*. 博士学位论文, 武汉: 华中科技大学.
- 姜蕴珊, 张建卫, 郑文峰, 等(2023). 情以何堪: 情商心智模式及其对学业投入和学业倦怠的影响. 见中国心理学会, *第二十五届全国心理学学术会议摘要集——分组展贴报告*(pp. 268-269).
- 蒋霞霞, 杨红霞, 张雪晨, 胡祥恩(2021). 农村小学生数学元认知对学业成绩的影响: 学业倦怠与主观生活质量的链式中介作用. 见 中国心理学会, *第二十三届全国心理学学术会议摘要集(下)* (pp. 641-642).
- 漆文蓉(2022). 成长型心智理论与实践. *大众文艺*, (14), 175-177.
- 任小云, 段锦云, 张茜(2025). 社会阶层成长型心智对大学生学业和职业投入的影响. *心理学报*, 57(3), 447-462.
- 王鉴忠, 宋君卿(2008). 成长型心智模式与职业生涯成功研究. *外国经济与管理*, 30(6), 59-65.
- 王鉴忠, 宋君卿, 曹振杰, 等(2015). 企业管理人员成长型心智模式对职业生涯成功影响的研究. *管理学报*, 12(9), 1301-1309.
- 王鉴忠, 谢俊蒙, 曹振杰(2025). 不合规任务情境下员工保持主动行为的心理机制研究: 成长型心智模式的作用. *中国人力资源开发*, 42(2), 24-36.
- 王婉娜(2021). *成长型心智模式对知识型员工职业成长的作用机理——心理弹性的中介作用及授权赋能的调节作用*. 博士学位论文, 沈阳: 辽宁大学.
- 吴庆功, 王鉴忠(2011). 人力资源管理赢得企业竞争优势的最终源泉: 成长型心智模式构建. *经济问题探索*, (12), 101-105.
- 张建卫, 滑卫军, 郑文峰, 等(2022). 成长型心智模式何以激发研究生学术激情——基于社会认知理论的视角. *中国高教研究*, (12), 59-65.
- 张美倩(2022). *大学生个人成长主动性对职业投入影响的纵向研究: 一个有调节的中介模型*. 硕士学位论文, 青岛: 青岛大学.
- 张烨然, 孙淑荣, 李璐阳(2025). 大学生混合学习投入与学业自我效能感调查及提升路径研究. *河北民族师范学院学报*, 45(2), 119-127.
- 赵辉, 张建卫, 张振, 等(2020). 心智模式及其与创造力相关概念关系研究评述. *科技进步与对策*, 37(11), 153-160.
- Burnette, J. L., Billingsley, J., Banks, G. C., Knouse, L. E., Hoyt, C. L., Pollack, J. M. et al. (2022). A Systematic Review and Meta-Analysis of Growth Mindset Interventions: For Whom, How, and Why Might Such Interventions Work? *Psychological Bulletin*, 149, 174-205. <https://doi.org/10.1037/bul0000368>
- Claro, S., Paunesku, D., & Dweck, C. S. (2016). Growth Mindset Tempers the Effects of Poverty on Academic Achievement. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 113, 8664-8668. <https://doi.org/10.1073/pnas.1608207113>
- Limeri, L. B., Carter, N. T., Choe, J., Harper, H. G., Martin, H. R., Benton, A. et al. (2020). Growing a Growth Mindset: Characterizing How and Why Undergraduate Students' Mindsets Change. *International Journal of STEM Education*, 7, Article No. 35. <https://doi.org/10.1186/s40594-020-00227-2>
- Macnamara, B. N., & Burgoyne, A. P. (2023). Do Growth Mindset Interventions Impact Students' Academic Achievement? A Systematic Review and Meta-Analysis with Recommendations for Best Practices. *Psychological Bulletin*, 149, 133-173. <https://doi.org/10.1037/bul0000352>

-
- Ng, B. (2018). The Neuroscience of Growth Mindset and Intrinsic Motivation. *Brain Sciences*, 8, Article No. 20. <https://doi.org/10.3390/brainsci8020020>
- Rhew, E., Piro, J. S., Goolkasian, P., & Cosentino, P. (2018). The Effects of a Growth Mindset on Self-Efficacy and Motivation. *Cogent Education*, 5, Article ID: 1492337. <https://doi.org/10.1080/2331186x.2018.1492337>
- Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2020). What Can Be Learned from Growth Mindset Controversies? *American Psychologist*, 75, 1269-1284. <https://doi.org/10.1037/amp0000794>