

心理资本对大学生就业能力的影响*

王尧骏**

(浙江理工大学经济管理学院,杭州 310018)

摘要 通过对251名大学生的问卷调查,探讨了心理资本对大学生就业能力的影响。研究表明,年级、家庭所在地以及家庭所在地与是否为独生子女的交互作用对心理资本有显著影响;年级与是否为独生子女的交互作用影响大学生就业能力。另外,心理资本中的自我效能感、韧性和乐观三个维度对就业能力有积极影响。研究认为,大学生本人和高校可采取多种措施,通过培养和提升心理资本来提高大学生就业能力。

关键词 心理资本 就业能力

中图分类号:B845 文献标识码:A 文章编号:1006-6020(2013)-01-0065-07

1 引言

近年来,随着高等教育大众化程度的不断提高,大学生毕业生总数逐年激增,加上全球经济不振的影响,大学生就业形势日趋严峻。大学毕业生就业问题不仅已成为家庭、学校和社会关注的热点,而且也影响到高等教育的健康发展,乃至社会稳定与人才强国战略的实施。如何促进大学生就业,正成为公共管理、经济学、教育学、心理学和人力资源管理等多学科共同关注的课题。除了经济发展和政策环境等影响就业的外部因素外,大学生个体的就业能力正逐步成为关注焦点。大量调查显示,当前大学生就业难和用人单位求才难的现象

同时存在,用人单位对大学生就业能力普遍不够满意。在此背景下,如何提高大学生就业能力值得多学科共同研究。

1.1 就业能力

就业能力(employability),亦称“可雇用性”,由英国经济学家 Beveridge 于1909年首先提出,指个体获得和保持工作的能力。国际劳工组织(ILO)将就业能力定义为个体获得和保持工作、在工作中进步以及应对工作生活中出现变化的能力。可见,它不仅包括狭义上理解的找到工作的能力,还包括持续完成工作、实现良好职业生涯发展的能力和素质。Rasul, Rauf, Mansori 和 Puvanasvaran(2012)也认为,就业能力不仅指寻找到一份工作所需具备的技术和经验,更倾向于指做好工作的能力。相

* 基金项目:浙江省人力资源与社会保障厅科研项目(R2012A005);浙江理工大学党建与思政项目(DS201306Y)。

** 通信作者:王尧骏,男,浙江理工大学讲师,E-mail:wyl@zstu.edu.cn。

应地,大学生就业能力主要指大学毕业生找到满意工作的能力,具体说就是大学毕业生顺利完成就业的各个环节,并最终实现满意就业的能力和素质(谢娟,2012)。本研究认为,大学生就业能力是大学生个体面对就业市场竞争时所具备的获得满意职位的竞争力以及使职业可持续发展的能力。

关于就业能力的维度划分,国内外学者有着多种既有区别又有联系的观点。Fugate, Kinicki 和 Ashforth (2004) 基于“心理-社会”构思将就业能力分为职业认同、个人适应性和社会资本三个维度。Van der Heije 和 Van der Heijden (2006) 认为,职业能力包括职业专门知识、期望和最优化、个人灵活性(适应性)、商业意识、平衡能力等五个维度。Pool 和 Sewell (2007) 将职业开发学习、工作生活经验、专业知识技能、一般能力和情绪智力视为职业能力的五个核心维度,并认为它们能促进求职者就业时的自信、自我效能和自尊。Rasul 等人 (2012) 认为,就业技能包括基本技能(听说读写算等)、思维技能(创造性、决策、问题解决等)、资源技能(管理时间、金钱、人力资源等)、信息技能(信息获取、评估、处理和使用等)、人际技能(参与团队、服务他人、发挥领导力、谈判、适应文化多样性等)、技术技能(理解系统、监控和校正作业、选择和运用技术、发现和解决技术问题等)和个人特质与价值观(责任心、自尊、自我管理、诚信、适应性等)。我国学者汪恽 (2005) 认为,大学生就业能力由三部分构成:基础技能(包括沟通能力、信息管理能力、数理运算能力、思考和解决问题能力等)、个体管理技能(包括展现积极态度和行为的能力、负责任、适应变化、不断学习、安全工作等)、团队工作技能(包括与他人一道工作、积极参与团队工作等能力)。朱

新秤(2009)认为,大学生就业能力结构应包括职业认同、专业知识和技能、社会资本及个人适应能力等。谢娟(2012)将大学生就业能力分为信息素养、适应能力、职业认知、自我认知、求职技能等五个维度。

大学生就业能力受到很多因素的影响。例如,陈洪余(2011)发现,大学生的就业能力受到性别和年级等众多人口学因素的影响。Yorke 和 Knight (2004) 认为,理解力、个体特质以及元认知等因素能够影响大学生的就业能力。

还有一些研究探索了就业能力对其他变量的影响。例如,Cuyper, Notelaers 和 Witte (2009) 发现,就业能力与组织承诺、工作满意度成正相关。Cuyper, Raeder, Van der Heijden 和 Wittekind (2012) 发现,就业能力与工作倦怠呈负相关。

从上述研究可以看出,就业能力是心理概念,涉及知识、技能、能力、特质、社会资源等多个方面。提升大学生的就业能力不仅能够促进其顺利就业,更重要的是可以促进个体与组织的未来发展。

1.2 心理资本

心理资本(psychological capital)一词最早源于经济学和投资学等领域。积极心理学运动兴起后,Luthans, Youssef 和 Avolio (2005, 2007) 在积极心理学思想框架下,提出心理资本是个体在成长和发展过程中表现出来的积极心理状态,主要包括自我效能(self-efficacy)、希望(hope)、乐观(optimism)和韧性(resilience)四个方面。近些年来,国内学者对心理资本的维度结构也进行了探索。例如,柯江林,孙健敏和李永瑞(2009)基于中国文化背景提出了本土化的心理资本概念。他们认为,心理资本由事务型心理资本和人际型心理资本两个成分构成。事务型心理资本包括自信勇敢、乐观希望、奋发进取与坚韧顽强,人际型心

理资本包括谦虚诚稳、包容宽恕、尊敬礼让与感恩奉献。

许多研究表明,心理资本与一些个体和组织的结果变量有关。在个人层面,Luthans和Youssef(2007)发现,员工心理资本水平与其工作绩效有显著正相关。除工作绩效外,心理资本还对个人的情绪和态度产生积极影响,有助于提高员工的工作满意度(Larson & Luthans, 2006; Luthans & Youssef, 2007),甚至提高员工幸福感(Avey, Luthans, Smith, & Palmer, 2010)。中国文化背景下的研究也发现,员工心理资本与工作绩效有显著相关(仲理峰, 2007),且有利于降低员工的工作倦怠感(鲁虹, 葛玉辉, 2008)。在组织层面,心理资本也有多方面的积极影响。研究表明,员工心理资本与组织目标认同、组织公民行为等有显著正相关(Luthans & Jensen, 2005; Avey, Luthans, & Youssef, 2010)。国内研究也验证了员工心理资本与组织承诺、组织公民行为的正向关系(田喜洲, 谢晋宇, 2010; 仲理峰, 2007)。

以往研究表明,心理资本是促进个人成长和绩效提升的重要心理资源,对员工的组织认同和组织公民行为也有积极影响。心理资本不仅是影响个人竞争力的重要因素,而且也是企业组织获取竞争优势的又一重要来源,正成为人力资源招聘和培训开发的新取向。

我们认为,大学生心理资本是影响大学生就业能力和未来职场竞争成败的核心素质之一。本研究试图从心理资本角度入手,分析心理资本对大学生就业能力的影响,探索提高大学生就业能力的途径。

2 研究方法

2.1 被试

杭州5所高校共300名在校学生接受了问卷调查。共发放问卷300份,回收280份,其中有效问卷251份,有效回收率为83.67%。被调查者中,男126人,女125人;来自农村142人,城市109人;独生子女109人,非独生子女142人;高年级(大四及以上)146人,低年级(大三及以下)105人。

2.2 测量工具

对大学生心理资本的测量,采用Luthans, Youssef和Avolio于2007年编制,李超平(2007)翻译改编的经典心理资本问卷(PCQ)。该问卷中,心理资本主要包括自信、乐观、希望和坚韧性四个维度。在此基础上,加入感恩作为第五个维度。量表共计27个题项。采用6点计分。“1”表示“非常不同意”,“6”表示“非常同意”。探索性因素分析得到了设计的五个维度,总体方差解释率为61.52%,量表的内部一致性系数为0.945。

就业能力问卷是在谢娟(2012)的《大学毕业生就业能力调查问卷》基础上改编而成,量表分为信息素养、适应能力、职业认知、自我认知、求职技能等五个维度,共25个项目。采用Likert 5点计分,“1”表示“根本没信心”,“5”表示“完全有信心”,分数越高则职业能力越强。该量表的内部一致性系数为0.924。

3 结果

3.1 大学生就业能力量表验证性因素分析

采用SPSS 16.0和AMOS 7.0对数据进行统计分析。由于就业能力测量采用以往研究者使用过的量表,因此基于测量数据对该量表进行验证性因素分析。结果表明,五因素模型的数据拟合度较好,验证了就业能力包含信息能力、适应能力、职业认

知、自我认知和求职技能五个维度。模型拟合指数见表1,标准化参数估计模型见图1。

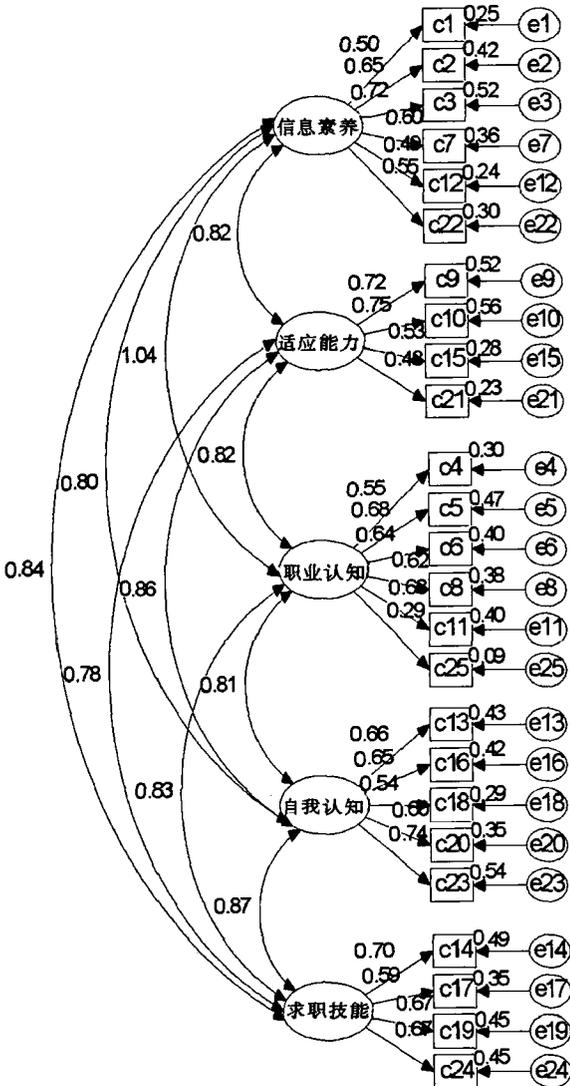


图1 就业能力五因素模型的验证性因素分析

表1 大学生心理资本模型拟合指数 (n=251)

χ^2	df	χ^2/df	CFI	GFI	RMSEA
629.26	265	2.375	0.927	0.915	0.074

由表1可知,大学生就业能力量表的 χ^2/df 为2.375, RMSEA为0.074,其余各项指标均拟合较好,可以基于上述维度进行分析。

3.2 人口学变量对心理资本和就业能力的影响

3.2.1 心理资本的人口统计学分析

以年级(高、低)、家庭所在地(城市、农村)、是否为独生子女(是、否)为自变量,以心理资本总分(表2)为因变量进行方差分析。方差分析结果表明,年级主效应显著($F(1, 243) = 4.34, p = 0.038$),年级高的心理资本较高;家庭所在地主效应显著($F(1, 243) = 4.56, p = 0.034$),农村高于城市;家庭所在地与是否为独生子女的交互作用显著($F(1, 243) = 5.58, p = 0.019$)。事后检验结果表明,来自城市的大学生中是否为独生子女在心理资本得分上的差异显著($F(1, 248) = 3.97, p = 0.047$),独生高于非独生;来自农村的大学生是否为独生子女在心理资本得分上差异不显著($F(1, 248) = 2.76, p = 0.098$)(图2)。

表2 不同类型被试的心理资本的描述统计

	城市		农村	
	独生 (n=61)	非独生 (n=48)	独生 (n=48)	非独生 (n=94)
高年级 (n=146)	119.68 (17.92)	115.30 (20.84)	120.74 (19.66)	125.41 (16.55)
低年级 (n=105)	117.35 (13.79)	108.33 (23.77)	115.19 (23.05)	120.05 (13.49)

3.2.2 就业能力的人口统计学分析

以年级(高、低)、家庭所在地(城市、农村)、是否为独生子女(是、否)为自变量,以就业能力总分(表3)为因变量进行方差分析。结果表明,年级与是否为独生子女的交互作用显著($F(1,$

$243) = 9.44, p = 0.002$)。事后检验结果表明,在低年级时,独生子女的职业能力得分高于非独生子女($F(1, 248) = 6.13, p = 0.014$);高年级时,独生子女的职业能力得分低于非独生子女($F(1, 248) = 3.31, p = 0.007$)。

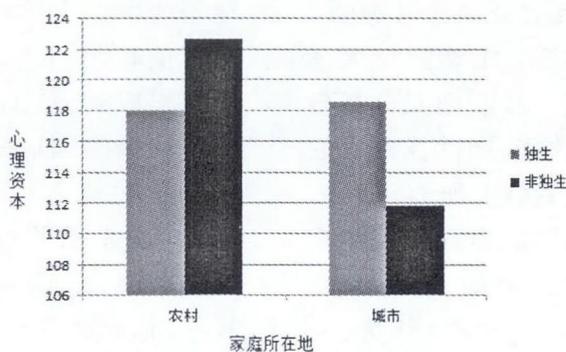


图2 家庭所在地与是否为独生子女的交互作用

表3 不同类型被试的就业能力的描述统计

	城 市		农 村	
	独生 (n=61)	非独生 (n=48)	独生 (n=48)	非独生 (n=94)
高年级 (n=146)	85.76 (13.27)	86.30 (11.81)	84.26 (13.80)	90.46 (12.42)
低年级 (n=105)	90.08 (11.33)	81.00 (15.14)	91.38 (11.66)	86.13 (13.45)

表4 心理资本与就业能力各维度间相关 (n=251)

	自我效能	希望	韧性	乐观	感恩	心理资本总分
信息素养	0.44***	0.42***	0.42***	0.33***	0.23***	0.43**
适应能力	0.50***	0.48***	0.48***	0.42***	0.39***	0.535***
职业认知	0.46***	0.47***	0.45***	0.41***	0.30***	0.491**
自我认知	0.42***	0.45***	0.48***	0.44***	0.34***	0.500**
求职技能	0.43***	0.42***	0.40***	0.38***	0.30***	0.454**
就业能力总分	0.53**	0.52**	0.52**	0.46**	0.36**	0.562**

注: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$ 。下同。

3.3 心理资本对就业能力的影响

为探究心理资本与大学生就业能力的关系,先对心理资本和就业能力两个量表的各维度之间进行相关分析,结果见表4。

由表4可以看出,心理资本与大学生就业能力各维度间均存在显著相关,由此推断,心理资本可能影响大学生就业能力。

以心理资本总分为自变量,以大学生就业能力总分为因变量进行回归分析。结果表明,心理资本能够预测大学生的就业能力($B = 0.396, \beta = 0.562, t = 10.729, p < 0.001$)。

为了进一步分析心理资本的哪些维度可以有效预测大学生的就业能力,以自我效能、希望、韧性、乐观和感恩为自变量,以就业能力总分为因变量,进行回归分析,结

果表明,自我效能,韧性和乐观进入回归方程,对大学生就业能力有正向预测作用(见表5)。

表5 就业能力对心理资本有关维度的回归分析 (n=251)

	B	β	SE	t
自我效能	0.73	0.29	0.19	3.76***
韧性	0.71	0.20	0.30	2.35*
乐观	0.48	0.16	0.21	2.78*

4 讨 论

研究表明,年级与大学生是否为独生子女的交互作用影响大学生就业能力。通过回归分析发现,心理资本中的自我效能、韧性及乐观三个维度能够预测大学生的就业能力。

4.1 心理资本对大学生就业能力的影响

本研究发现,心理资本能够影响大学生的就业能力。通过进一步的回归分析发现,心理资本中的自我效能、韧性及乐观三个维度能够预测大学生的就业能力。

自我效能感是指人们对自己实现特定领域行为目标所需能力的信心或信念。Luthans, Youssef 和 Avolio (2007) 认为,心理资本中的自我效能感是指拥有付出必要努力、成功完成具有挑战性的任务的自信。本研究表明,自我效能感能够正向预测大学生的就业能力。Kanfer 和 Hulin (1985) 的研究也得出了相似的结论,他们认为在求职过程中自我效能感高的个体会增加对求职目标的努力程度。本研究认为,正是因为具有完成挑战性任务的自信,才使得大学生具备了更好的就业能力,并使其在求职过程中不断努力。

韧性是指,当遇到问题和困境时,能够坚持、很快恢复和采取迂回途径来取得成功。研究发现,韧性也能正向预测大学生的就业能力。不可否认,大学生求职过程大都不会一帆风顺,不可避免地会碰到各种困难和挫折,有些要经历多次碰壁和拒绝,只有具备韧性的个体才能不断克服挫折,并坚持到最后。

乐观是指个体对当前和将来的成功做积极归因。与自我效能感和韧性一样,乐观也能正向预测大学生的就业能力。这是因为具有乐观取向的大学生能够把好的事件归因于内部、持久、普遍深入的原因,把坏的事件归因于外部、暂时和特定情景中的原因。这就使其能够积极面对求职过程中的各种问题,并采取积极的措施解决这些问题,使自己能够求职成功。

心理资本作为对人力资本与社会资本两大传统资本概念的延伸,对大学生个体发展尤其在就业能力上起着重要作用。它

使得大学生个体在面对充满挑战性的工作时有信心(自我效能)并能付出必要的努力来获得成功,能对就业过程中的各种事件进行积极归因(乐观),能在身处逆境和挫折困扰时持之以恒,迅速复原并超越(韧性)。这些积极心态能够促进大学生就业能力的提升。

4.2 提高大学生就业能力的途径

研究表明,心理资本的积累对就业能力的提升有积极作用。作为即将进入职场的年轻大学生在学好专业知识的同时,要学会认清外部形势,做好自我评估,培养自我效能感;设置合理目标,及时调整方案,培育和保持希望;明确内外需求,强化积极情绪,保持乐观精神;正确看待挫折,消除消极心理,增强韧性素质;常怀感恩和回报之心,克服功利和索取心态,这将使他们更富有成长性和就业竞争力。同时,学校方面也应该以培养学生自我效能感、抗压能力和乐观精神为核心,采取各种积极措施提高大学生的心理资本,使其就业能力不断提升。

5 结 论

(1) 年级、家庭所在地、家庭所在地与是否为独生子女的交互作用对心理资本有影响;年级与是否为独生子女的交互作用对大学生就业能力有影响;

(2) 心理资本对大学生就业能力有积极影响。自我效能感、韧性、乐观能正向预测大学生就业能力。

参 考 文 献

- 柯江林,孙健敏,李永瑞.(2009).心理资本:本土量表的开发及中西比较.心理学报,41,875-888.
- 李超平(译).(2007).心理资本——打造人的竞

- 争优势. 北京:中国轻工业出版社.
- 谢娟.(2012). 大学毕业生就业能力指标体系与量表开发研究. 南京理工大学硕士论文, 南京.
- 仲理峰.(2007). 心理资本对员工的工作绩效、组织承诺及组织公民行为的影响. *心理学报*, 39(2), 328 - 334.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1, 247 - 269.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17 - 28.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36, 430 - 452.
- Cuyper, N. D., Notelaers, G., & Witte, H. D. (2009). Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: Associations with job satisfaction and affective organizational commitment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 193 - 205.
- Cuyper, N. D., Raeder, S., Van der Heijden, B., & Wittekind, A. (2012). The association between workers' employability and burnout in a reorganization context: longitudinal evidence building upon the conservation of resources theory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 162 - 164.
- Kanfer, R., & Hulin, C. L. (1985). Individual differences in successful job searches following lay off. *Personnel Psychology*, 38(4), 835 - 847.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13, 75 - 92.
- Luthans, F., & Youssef, C. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143 - 160.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321 - 349.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York, NY: Oxford University Press.
- Luthans, K. W., & Jensen, S. M. (2005). The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission: A study of nurses. *The Journal of Nursing Administration*, 35, 304 - 310.
- Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employment. *Human resource management*, 45(3), 449 - 476.
- Yorke, M., & Knight, P. (2004). *Embedding Employability into the Curriculum*. York: Higher Education Academy.
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education and Training*, 49(4), 277 - 289.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psychosocial construct, its dimension and applications. *Journal of vocational behavior*, 65(2), 14 - 38.
- Rasul, M. S., Rauf, R. A., Mansori, A. N & Puvanasvaran, A. P. (2012). Employability skills assessment tool development. *International Education Studies*, 5(5), 43 - 56.

(下转第79页)

Empirical Research of the Interaction of Cognition – Emotion: Review and Prospect

ZHANG Peng – cheng LU Jia – mei ZHANG Qi – yong WU Yan – xia
(College of Education, Shanghai Normal University, Shanghai 200234, China)

Abstract

The cognition – emotion interaction refers to the reciprocal effect and mutual influence of cognition and emotion on each other and to their inseparability. Currently, the research on the interaction of cognition – emotion mainly involves two aspects: First, the effect of cognition on emotion, namely the effect of cognition on the occurrence and regulation of emotion; secondly, the effect of emotion on cognition, namely the effect of emotion on perception, memory, and thinking. This paper summarizes current pro-

gresses in relevant empirical research, and on this basis proposes future research orientations, such as the research on the brain mechanism of unconscious emotion; the research on the interaction of emotion – imagination; the research on the interaction of emotion – language; the research on the emotion – cognition – behavior as a whole mode.

Key words: cognition, emotion, the interaction of cognition – emotion, empirical research

(上接第 71 页)

The Impact of Psychological Capital on Employability

WANG Yao – jun
(School of Economics & Management, Zhejiang Sci – Tech University, Hangzhou 310018, China)

Abstract

In the present study, a survey of 251 college students was conducted to explore the impact of psychological capital on employability. The results indicated that grade, family location, as well as the interaction between grade and singleton – or – not influenced psychological capital. Furthermore, the interaction between family location and singleton – or – not influenced employability. In addition, the

three dimensions of psychological capital of self – efficacy, resilience, optimism had positive impacts on employability. It was suggested that college students and universities could take various measures to improve the employability of college students through the training and enhancing of psychological capital.

Key words: psychological capital, employability