

高职大学生心理资本与职业能力的相关调查

张 页

(浙江工贸职业技术学院, 浙江 温州 325003)

摘 要: 随着社会各个层面竞争的加剧以及快节奏的生活现实的影响, 心理资本已然超越智力资本和社会资本并成为衡量高职大学生职业能力的一项关键因素。本文基于心理资本量表和就业能力量表, 对近3所高职院校内的608名高职大学生进行了调查研究。研究结果显示: 当代的高职大学生心理资本存在明显的专业差异和性别差异, 职业能力存在明显的专业差异和性别差异; 职业能力与心理资本之间存在显著的正相关; 对职业能力具有正向预测作用包括乐观、希望、韧性以及自我效能感等四个心理资本因素。结论: 心理资本对职业能力具有积极的影响作用。

关键词: 心理资本; 高职大学生; 职业能力

中图分类号: B849

文献标识码: A

文章编号: 1672-0105(2018)02-0008-04

Correlative Investigation on Psychological Capital and Professional Ability of Vocational College Students

ZHANG Ye

(Zhejiang Industry & Trade Vocational College, Wenzhou, 325003, China)

Abstract: With the intensification of competition in all levels of society and the impact of fast-paced life reality, psychological capital has already surpassed intellectual capital and social capital, and has become a key factor in measuring the vocational ability of higher vocational college students. Based on the psychological capital scale and the employability scale, this paper conducts a survey of 608 vocational college students in nearly three vocational colleges. The results show that there are obvious professional differences and gender differences in psychological capital of contemporary vocational college students, there are obvious professional differences and gender differences in professional competence; there is a significant positive correlation between professional ability and psychological capital; Predictors include four psychological capital factors: optimism, hope, resilience and self-efficacy. Psychological capital has a positive effect on professional ability.

Key Words: psychological capital; vocational college students; professional ability

一、问题的提出

当前, 随着社会转型升级步伐的加快以及我国教育改革步伐的不断深化, 包括高职大学生在内的毕业生人数逐年增加, 与之形成鲜明对比的却是不断下滑的就业率, 特别是高职毕业生“毕业即失业”的就业难问题已经成为全社会共同关注的问题。高职大学生就业难来自多方面的原因, 其中, 一个最为突出的问题就是许多高职大学生职业规划意识不强、知识的有效转化率及职业能力低下。

随着积极心理学的兴起, 国内外学者对此

做了很多的研究, 并且从心理资本的角度对职业能力予以审视并进行开发已经成为一个崭新的研究视角。心理资本的概念最早是由Luthans等人所提出, 是指个体在自身发展过程中所体现包括希望、乐观、韧性及自我效能等四个维度的积极的心理状态^[1]。在很大程度上这些成分都具有积极的可塑性。基于此提出假设1。

假设1: 职业能力与心理资本各维度之间存在显著的正相关。

Avoilio等(2004)进一步研究表明, 自我效能

感、乐观、希望、韧性等对学习成绩产生正向影响,而自我效能感、希望、乐观等均为积极的心理状态,属于心理资本。自我效能感能够促进认知参与,增强自我效能感可以促进学生对认知策略的运用,从而提高学习成绩;国内学者柯江林将心理资本分为两个类型,即:人际型心理资本、事务型心理资本^[2]。大量研究结果表明:个体的工作满意度、幸福感及工作绩效等可以通过心理资本的开发予以提高^[3-4]。心理资本对职业能力之间的正向作用关系,学者胡晶君^[5]、高燕^[6]、王楚平^[7]等的研究成果也都证明了这一点。然而学者在这个问题上的观点并不统一,高职大学生心理资本与职业能力的关系直接影响到高职大学生就业能力的大问题,因此,对此进行调查与研究具有积极的现实意义,基于此提出假设2。

假设2:心理资本对职业能力有着显著的影响作用。

二、研究的对象与方法

(一) 研究样本

为研究高职大学生心理资本与职业能力二者之间的关系,本文采取抽样调查的方法,抽取3所高职院校共608名大学生进行实证研究,制作并发放了608份调查问卷,在596份回收问卷中剔除无效问卷,获得有效问卷552份,有效回收率为90.9%。其中,男女分别为348人(比例57%)、260人(比例43%);大一、大二、大三学生分别为:159人、260人、189人(比例分别为:26%、43%、31%);艺术类、文史类、理工类学生分别为144人、198人、296人(比例分别为:21%、

31%、48%)。

(二) 研究方法

1. 就业能力自我评定量表

本文采用王苑的就业能力自我评定量表对研究标本职业能力予以测量,量表包括“个体可靠性、认知能力、沟通合作能力及自我意识”四个维度,计分采用李科特7点计分法(1-7),分数越高就说明职业能力指数越高;量表具有可靠的效、信度^[8]。本研究中,问卷内部一致性系数为0.87,各维度内部信度系数分别为0.806、0.650、0.636、0.761、0.602。

2. 心理资本量表

本量表是在柯江林^[9]的心理资本短板量表的基础上修改而成,采用李克特5点计分法。分数越高表明心理资本水平越高,量表共包含40个题项,第15、19题为反向计分题,包括人际型心理资本和事务型心理资本两个子维度。科隆巴赫系数为0.76,分半信度系数为0.84,因此信度良好;且心理资本各因子之间的相关系数都在0.64~0.86上下波动,因此,具有较好的效度。本文对所有调查数据均运用SPSS17.0软件进行实证分析。

三、结果

(一) 高职大学生心理资本状况

对高职大学生心理资本状况考察结果如表1所示。分析表1可以发现:心理资本及其两个子维度在性别上存在着明显性差异且男生优于女生;在年级上心理资本总分也存在差异,人际型心理资本的差异是主因。通过进一步的检验发现(LSD):在大二与大三学生之间人际型心理资本的差异更为明

表1 心理资本在高职大学生性别、年级、专业上的差异

	女	男	大一	大二	大三	理工	文史	艺术
	$\bar{x} \pm s$			$\bar{x} \pm s$			$\bar{x} \pm s$	
事务性	69.82 ± 11.54	75.03 ± 11.82	68.89 ± 11.82	73.92 ± 9.22	71.0 ± 11.88	72.36 ± 9.76	69.08 ± 10.97	72.39 ± 12.64
	<i>t</i>			<i>F</i>			<i>F</i>	
	-4.787**			2.697			2.015	
人际型	73.82 ± 12.31	69.10 ± 8.99	76.29 ± 12.31	76.89 ± 8.98	73.9 ± 12.01	76.10 ± 9.99	74.11 ± 9.02	76.98 ± 12.03
	<i>t</i>			<i>F</i>			<i>F</i>	
	-2.447*			3.569*			4.988**	
心理资本	133.5 ± 20.98	149.9 ± 15.98	145.1 ± 22.87	149.2 ± 15.96	147. ± 19.00	150 ± 17.22	135.2 ± 18.97	150.6 ± 21.99
	<i>t</i>			<i>F</i>			<i>F</i>	
	-4.24**			3.17*			3.05*	

注:*表示 $p < 0.05$, **表示 $p < 0.01$, ***表示 $p < 0.001$ (下同)

显,大二学生明显高于大三学生的心理资本;在专业方面,心理资本总分也存在着差异,导致这种差异产生的根本原因源自人际型心理资本。

(二) 高职大学生就业能力状况

表2为高职大学生不同性别、年级、专业的就业能力比较。

由表2可知,在年级上就业能力不存在显著差异,而在专业上存在显著差异,男生的就业能力显著高于女生。经过事后(LSD)检验发现,艺术类学生与理工类学生不存在明显差异且二者均与文史

类学生存在明显的差异;职业能力方面文史类学生也明显低于理工类和艺术类学生。

(三) 高职大学生心理资本与职业能力的相关分析

基于高职大学生职业能力与心理资本之间的关系的了解,对两个变量及其因子进行相关分析,结果见表3。

通过对表3的分析可以发现:心理资本及各维度与就业能力及各维度之间都具有显著的正相关,证明心理资本与职业能力间关联度很高。

表2 就业能力表现在年级、性别、专业上的差异

	女	男	大一	大二	大三	理工	文史	艺术
	$\bar{x} \pm s$		$\bar{x} \pm s$		$\bar{x} \pm s$		$\bar{x} \pm s$	
就业能力	123.2 ± 16.53	122.1 ± 14.89	121.3 ± 14.99	136.0 ± 14.99	134.2 ± 16.96	132.1 ± 16.01	121.1 ± 14.97	131. ± 15.64
	<i>t</i>		<i>F</i>		<i>F</i>		<i>F</i>	
	-5.31**		0.59		4.43*			

表3 高职大学生心理资本与职业能力的相关分析

	进取奋斗	顽强坚韧	希望乐观	勇敢自信	宽恕包容	沉稳谦虚	奉献感恩	礼让孝敬	事务型	人际型	心理资本
自我意识	0.49**	0.29**	0.31**	0.39**	0.51**	0.31**	0.34**	0.31**	0.49**	0.46**	0.54**
合作沟通	0.37**	0.43**	0.43**	0.49**	0.46**	0.40**	0.42**	0.37**	0.53**	0.52**	0.60**
认知能力	0.54**	0.42**	0.40**	0.49**	0.46**	0.39**	0.42**	0.41**	0.58**	0.53**	0.61**
个体可靠	0.41**	0.49**	0.32**	0.51**	0.33**	0.55**	0.50**	0.50**	0.57**	0.59**	0.63**
就业能力	0.56**	0.52**	0.43**	0.57**	0.51**	0.52**	0.52**	0.48**	0.65**	0.66**	0.70**

(四) 高职大学生心理资本与职业能力的回归分析

根据散点图检验线性关系能够看出:心理资本与就业能力二者之间呈线性相关,说明可以运用回归分析法对二者之间的关联性予以描述。为了对高职大学生积极心理资本对就业能力的影响做进一步的考察,分别以心理资本的八个维度作为自变量、以就业能力的四个维度作为因变量,对其进行多元回归分析,见表4。

由表4可知,对自我意识均有正向预测作用包括勇敢自信、进取奋斗、宽恕包容、希望乐观,但坚韧顽强对自我意识具有负向预测作用,其共同解释率为39.2%;对沟通合作有正向预测作用包括宽恕包容、勇敢自信、希望乐观、礼让尊敬、沉稳谦虚,共同解释率为37.3%;对认知能力有正向预测作用包括进取奋斗、沉稳谦虚、宽恕包容、勇敢自信和礼让尊敬,共同解释率为41.3%;包括礼让尊敬、坚韧顽强、沉稳谦虚、勇敢自信四个因素均对个体可靠性起到正向预测作用,其解释率为44.5%。

表4 高职大学生心理资本对就业能力的回归

因变量	自变量	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>	<i>B</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>
自我意识	进取奋斗	0.59	0.41	64.02***	0.33	0.44	9.40***
	宽恕包容				0.15	0.165	4.20***
	勇敢自信				0.123	0.14	2.69***
	希望乐观				0.12	0.14	2.80***
	顽强坚韧				-0.09	-0.11	-2.69***
沟通合作	勇敢自信	0.58	0.298	59.32***	0.40	0.30	6.19***
	宽恕包容				0.18	0.19	4.30***
	礼让尊重				0.181	0.15	3.59***
	希望乐观				0.17	0.13	2.90***
	沉稳谦虚				0.12	0.07	2.32***
认知能力	进取奋斗	0.71	0.399	70.13***	0.39	0.27	6.61***
	沉稳谦虚				0.28	0.15	3.59***
	宽恕包容				0.23	0.15	3.49***
	勇敢自信				0.29	0.20	3.89***
	礼让尊重				0.17	0.21	2.71***
个体可靠性	沉稳谦虚	0.70	0.399	100.83***	0.60	0.28	7.21***
	勇敢自信				0.50	0.30	7.63***
	礼让尊重				0.29	0.20	4.79***
	顽强坚韧				0.23	0.139	3.30***

三、讨论

(一) 对高职大学生心理资本基本状况的分析

第一,在性别上,女生得分明显低于男生,从而说明在性别上均存在显著差异。主要原因就是习俗上对男生和女生的期望值存在差异,孩子从小的教育也各不相同。无论是在学校接受教育或是家庭日常生活中,男孩子都是强者的象征,因此男生相比女生应更具顽强、坚韧和自信的品质。第二,在中国由于习俗和文化的原因,一直都是以男性为主导的社会政治、生活结构,而在融入社会并被社会所认可方面,相比女性,对男性的要求相对来说更多,要更具宽恕、礼让、包容和奉献的品质。因此,在针对高职大学男女生的心理资本的开发与培育上,要结合上述实际情况制定更加具有针对性的实施方案。第三,大二高职学生人际型心理资本得分明显超过大三学生得分,这和大三学生面临的就业或者专升本压力有直接影响关系。鉴于此,高职院校在今后开展的相关心理教育课中应加大对高职大学生关于人际交往能力方面的开发与培养力度,尤其是针对大三的高职大学生更应做足这方面的“功课”。第四,在专业的选择方面人际型心理资本也存在明显差异,文史类学生的心理资本得分显著低于艺术类学生。原因是艺术类学生在学校有更多的机会参加校内、校外组织的一些比赛和活动,其人际交往能力也就在潜移默化的实践交往中得到了锻炼和提升;另外,经常参与学校和社会组织的一些演出活动,不仅开拓了学生的视野也提升了高职学生人际交往的自信和能力,同时自己的职业目标和追求也会通过参与这些活动的锻炼不断得到修正和明确,而这些优势又恰恰是文史学科高职学生最为欠缺的一项能力。因此,在今后的心理资本开发与培育方面,高职院校应针对高职学生专业不同的特点有所为、有所不为,方可收到事半功倍的教育效果。

(二) 高职大学生就业能力状况分析

研究证明,在就业能力上男生明显高于女生。这是因为男生相对女生而言,责任心强、更能吃苦耐劳且更加理性。在实际就业的选择过程中,同等学力和条件下用人单位更青睐于男生,这与上述分析的现实情况有着直接的关联。因此,高职院校应有针对性地加大对高职女生在就业能力方面的培育

和开发力度;在就业能力上学生所学专业也存在较大差异,艺术类、理工类明显高于文史类的就业能力。这与付丽菲^[12]等人的研究结果是相同的。相对文史类高职大学生而言,艺术类、理工类的高职大学生参加社会实践活动较多,积累的社会实践经验也就多,更懂得全面与社会要求接轨的紧迫性和必要性,而文史类的学生则基本封闭在“象牙塔”中居多,更少参加相关社会实践的机会,这方面的社会经验也很少,职业规划的意识更加薄弱。因此,在高职院校今后的心理教学辅导课中,应加大文史类专业学生的社会实践一类的素质教育力度,促使文史类高职学生更多地参与各类实践活动,广泛地涉猎各个领域的知识和技能,增强文史类专业高职学生的就业能力。

(三) 就业能力与高职大学生心理资本关系分析

研究证明,自我意识的提升与高职大学生个人的乐观、自信、宽恕、勇敢、奋斗等积极心理密切相关,但顽强坚韧的过度则会使自我要求严苛,反而制约了自我意识的提升;基于希望乐观与勇敢自信的品质会使大学生心里渴望并愿意以主动的姿态与人交往,从而将自己的社交范围扩大;而宽恕包容、礼让尊敬、沉稳谦虚则容易获得交往对方的好感并迅速被认可和尊重,使得彼此的交往更为顺利、更有质量;高职大学生提高自身认知能力的前提是目标要明确,进取的基础是自信,对通过自己的奋斗达成既定的职业目标充满信心,但在自信的同时还应做到谦逊、沉稳,应充分认识到自身与成功者存在的差距并在工作、生活中加以丰富和弥补。另外,还要做到能够包容别人的缺点并能够以宽恕的心态理性地对待身边的人和事;沉稳谦虚、自信坚强等因素对个体可靠性均具有积极影响,进一步表明:在人际交往过程中高职大学生谦虚沉稳则会令人产生好感,个体可靠性显著增强;而高职大学生所具有的勇敢自信与坚韧不拔、顽强奋斗的内在品质和精神风貌则会增强个体的责任感与使命感。

四、结论

经过以上分析可以得出结论:心理资本对就业能力有着积极的影响作用,通过开发高职大学生的心理资本能实现高职大学生的职业能力提升的目的,这与研究假设是一致的。基于此,高职院校首

(下转 第38页)

参考文献:

- [1] 赵志群.职业教育的工学结合与现代学徒制[J].职教论坛,2009(12):1.
- [2] 关晶.西方学徒制研究:兼论对我国职业教育的借鉴[D].上海:华东师范大学博士论文,2010.
- [3] 王世安.高职以工作室为基础的现代学徒制研究[J].职教论坛,2013(27):14-16.
- [4] 张启富.我国高职教育试行现代学徒制的理论与实践——以浙江工商职业技术学院“带徒工程”为例[J].职业技术教育,2012(33):55-58.
- [5] 汪焰,刘锋.市场营销专业现代学徒制的探索与实践[J].浙江工贸职业技术学院学报,2017(17):9-13.
- [6] 陈敏.浅析现代学徒制在数字出版工作室的应用[J].科技与出版,2016(5):89-91.
- [7] 庞家成,杨悦梅,劳佳锋.高职教师到企业锻炼对“现代学徒制”的促进探析[J].职业技术,2014(1):36-38.
- [8] 钟泓.对高职高专院校实施导师制的探索[J].教育与职业,2005(30):7-8.
- [9] 许建洪,李勋华.对高职工程造价专业实施导师制的探索[J].知识经济,2016(10):146.
- [10] 孙廷坝,孙峰.高职院校实施导师制的基本形式[J].重庆职业技术学院学报,2007(16):9-11.
- [11] 谈敏.工作室模式下的现代学徒制实践与探究——以江阴职业技术学院电子系为例[J].高教学刊,2016(13):144-145.
- [12] 张辉,李积武,王庆泉.应用型本科院校工程坊教学模式的研究与实践——以嘉兴学院为例[J].嘉兴学院学报,2016(28):132-135.

(责任编辑:汪焰)

(上接 第11页)

先是应在今后有计划、有步骤、有重点地将高职大学生心理资本的开发渗透并贯穿到各项教学活动的每个环节;其次在教学研究中应积极提倡和鼓励质疑,培养高职大学生的自信与进取的品质;再次高职院校应积极开设多层次、多领域的实践课并

全方位的拓展课外性的社会活动,为高职大学生提供更多的志愿服务机会和参与社会实践的平台,提升高职大学生人际交往能力和水平,进而更好地帮助高职大学生做好就业规划,全面提升高职大学生就业核心竞争力。

参考文献:

- [1] Luthans F, Luthans KW, Luthans B C. Positiv psychological capital:Beyond human and social capital[J].Business Horizons,2004(47):45-50.
- [2] 柯江林,冯静颖,邓建,等.大学生心理资本对创业意向影响的实证研究[J].青年研究,2013(3):41-49.
- [3] 柯江林,郭蕾.大学生心理资本对创新行为影响的实证研究.福建江夏学院学报,2013,3(1):22-28.
- [4] 唐家林,李祚山,张小艳,等.大学生积极心理资本与主观幸福感的关系[J].中国健康心理学杂志,2012,20(7):1105-1108.
- [5] 胡晶君.心理资本视域下的高职大学生就业心理辅导[J].广西青年干部学院学报,2012,22(2):39-41.
- [6] 高燕,那佳,李兆良.提升女大学生心理资本与应对就业形势[J].大学生就业指导,2009(13):77-78.
- [7] 王楚平,金小东,黄辉,等.心理资本干预对大学生就业心理的作用机制研究[J].理论探索,2012(24):8-11.
- [8] 王苑.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,2006:39-43.
- [9] 柯江林,孙健敏,李永瑞,等.心理资本:木上量表的开发及中西比较[J].心理学报,2009(9):875-888.
- [10] 柯江林,孙健敏,韩瑛.大学生心理资本对求职绩效的影响:积极求职行为的中介效应[J].心理学探新,2014,34(5):468-473.
- [11] 杨丽恒,母全,尚顾珍,等.大学生心理资本与职业决策困难的关系[J].中国健康心理学杂志,2014,22(4):595-598.
- [12] 付立菲,张阔.大学生积极心理资本与学习倦怠状况的关系[J].中国健康心理学杂志,2010,18(11):1356-1359.

(责任编辑:邱开金)