

当代大学生就业心理研究 以河南省为例

何安明 等◎著

THE STUDY ON EMPLOYMENT PSYCHOLOGY OF CONTEMPORARY COLLEGE STUDENTS
A Case Study of Henan Province

本书以河南省大学生就业心理研究相关领域的探索情况，开展了本书就河南省大学生就业心理研究和当前领域的现实情况，开展了针对性的专题研究，在理论上可以丰富大学生就业研究领域的理论成果；在实践中有助于河南省大学生自身、高校和行政部门增进对大学生就业问题的认识，为行政部门制订科学合理的就业政策法规提供依据和参考。



科学出版社

河南省教育科学规划重大招标课题（2016-JKGHZDZB-11）
河南省高等学校哲学社会科学创新团队支持计划（2018-CXTD-04）

当代大学生就业心理研究

以河南省为例

何安明 惠秋平 卢铭哲 姚予丹 薛雯◎著

THE STUDY ON EMPLOYMENT PSYCHOLOGY OF CONTEMPORARY COLLEGE STUDENTS

A Case Study of Henan Province

科学出版社

北京

内 容 简 介

本书就河南省大学生就业心理研究相当薄弱的现实情况开展了针对性的专题研究。本书在理论上可以丰富大学生就业研究领域的理论成果；在实践上有助于河南省高校、行政部门和大学生自身增进对大学生就业问题的认识，为行政部门制定科学、合理的就业政策法规提供依据和参考。

在本书中，量化与质性研究有机结合，横向与纵向双向并举，宏观与微观协调统一。本书比较深入、系统地探索了河南省大学生就业的心理状况、特点及其与相关因素的相互关系和作用机制；在此基础上，提出了解决河南省大学生就业问题的思路，尤其是针对大学生就业心理问题提出了富有针对性和可操作性的建议与对策。

本书对心理学、教育学、管理学领域的研究者、实际工作者和大学生具有现实意义上的参考价值。

图书在版编目(CIP)数据

当代大学生就业心理研究：以河南省为例 / 何安明等著. —北京：科学出版社，2018.12

ISBN 978-7-03-059878-3

I. ①当… II. ①何… III. ①大学生—就业—心理辅导—研究 IV. ①G647.38
中国版本图书馆CIP数据核字(2018)第271597号

责任编辑：崔文燕 / 责任校对：何艳萍

责任印制：徐晓晨 / 封面设计：润一文化

编辑部电话：010-64033934

E-mail: edu_psy@mail.sciencep.com

科学出版社 出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码：100717

http://www.sciencep.com

北京建宏印刷有限公司 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2018年12月第 一 版 开本：720×1000 B5

2018年12月第一次印刷 印张：14 1/4

字数：270 000

定价：89.00元

(如有印装质量问题，我社负责调换)

前 言

大学生就业一直是国家、社会和家庭关注的热点问题。河南省是人口大省，高校众多且以地方性高校为主。河南省大学生人数众多，高校应届毕业生逐年增加，使得其就业形势越来越严峻，大学生的就业问题也更加受到社会的广泛关注。

纵观以往关于大学生就业问题的研究不难发现，研究对象主要是泛化、笼统的大学生，专门针对河南省大学生群体就业情况的研究极少；在研究视角和方法上，往往局限于某一学科的单一视角和单一方法，缺乏多学科视角和多种方法的综合运用；在研究内容上，关于大学生就业心理问题的研究文献甚少，尤其缺乏系统性的研究成果，存在质与量两方面的不足。因此，立足河南省的具体情况，开展河南省大学生就业心理问题的专题研究，在理论层面上可以丰富大学生就业研究领域的理论成果，弥补河南省大学生就业心理研究的不足，同时也为从事该方面研究工作的机构、部门和研究者提供有益的启示和借鉴；在实践层面上有助于河南省大学生自身、高校和行政部门（尤其是教育行政部门）了解大学生就业的现实状况，知晓就业形势的影响和制约因素；有助于大学生提高职业生涯规划能力和可就业能力等相关素质，减小就业压力；有助于高校开展针对性的就业培训和指导，并为行政部门制定科学合理的就业政策法规提供科学的依据和参考。

本书基于心理学、教育学、社会学等多学科交叉融合的研究视角，从河南省的具体情况出发，立足河南省就业心理研究相当薄弱的现状，围绕“当代大学生就业心理——以河南省为例”这一研究主题，量化与质性研究有机地结合、横向与纵向双向并举、宏观与微观协调统一，比较深入系统地探索了河南省大学生就业心理的状况、特点及其与相关因素之间的关系和作用机制。具体来说，本书运用文献分析、元分析等方法，检索和整理文献资料，明晰已有相关研究的进展和缺憾，概括介绍大学生就业的主要理论和观点，明确本书研究的基本目标、内容、重点和难点；采用随机整群抽样法选取部分河南省高校的大学生作为研究对象，使用问卷和量表进行大范围施测并收集数据，同时选取典型高校进行个别走访和深度观察。在此量化研究的过程中，就如何有机地融入质性研究，深入调查与分析河南省大学生就业情况的方方面面，剖析造成这种现状和问题的各种原因；把归纳比较法等质性研究方法和统计建模法、教育实验法（团体心理辅导）等手段有机结合，就如何解决河南省大学生所面临的就业和就业心理问题，提出有针对性和可操作性的建议与对策。

具体来说，本书包括关于河南省大学生就业的九方面内容：①大学生社会支持、心理资本和可就业能力的状况；②大学生社会支持、心理资本和可就业能力之间的关系及作用机制；③大学生可就业能力与就业结果之间的关系；④大学生生活事件、心理健康、就业压力和心理弹性的状况；⑤大学毕业生经历的生活事件对就业压力的影响；⑥大学毕业生的就业压力对心理健康的影响；⑦大学生职业生涯规划能力、职业成熟度和就业压力的状况；⑧大学生学业成绩、人际关系困扰、一般自我效能感、地区发展状况与学校类别对求职行为的影响；⑨大学生职业生涯规划能力辅导及就业心理问题的解决对策。

本书围绕河南省大学生就业心理的现状、特点、影响因素以及就业心理与求职行为和就业结果之间的关系、就业的对策与建议等问题逐步展开讨论，经过研究得出如下结论：

(1) 河南省大学生的社会支持、心理资本、可就业能力、求职行为状况总体处于中等偏上水平, 应届毕业生总体自我效能感水平较高, 存在着轻微的人际关系困扰; 毕业生职业生涯规划能力、职业成熟度和就业压力三者总体上来说均处于中等水平。毕业生的就业压力主要来源于六个方面, 由高到低依次为: 缺少求职帮助、专业供求矛盾、职业素质评价、就业竞争环境、自我认识与定位偏差、就业心理预期高。

(2) 河南省大学生的可就业能力在性别上差异不显著, 在学生类型、家庭人均月收入、专业与兴趣一致性上存在显著差异; 社会支持在性别、家庭人均月收入、政治面貌、专业与兴趣一致性上差异不显著, 在学生类型上存在显著差异; 心理资本在性别、家庭人均月收入上差异不显著, 在学生类型、专业与兴趣一致性上存在显著差异; 性别、生源地、专业、学校类型、有无兼职、家庭经济水平、专业满意度等对毕业生就业压力的影响均达到了显著水平, 生源地、专业、有无兼职、专业满意度等对毕业生心理弹性的影响均达到了显著水平, 而性别、学校类型、家庭经济状况对心理弹性的影响未达到显著水平; 家庭经济状况对毕业生心理健康水平的影响达到了显著水平; 大学生职业生涯规划能力在其母亲的文化程度上和有无兼职上有显著差异; 职业成熟度在大学生专业上有显著差异; 应届毕业生的自我效能感在性别、专业、是否为学生干部和社团参与上有显著差异; 人际关系困扰在性别、城乡、学业成绩和社团参与度上有显著差异; 求职行为在是否为学生干部上有差异显著。

(3) 河南省大学生的社会支持、心理资本、可就业能力两两之间存在显著相关; 社会支持、心理资本对可就业能力有显著的正向预测作用; 心理资本在社会支持与可就业能力之间发挥着中介作用; 河南省大学生的可就业能力与起步月薪之间、可就业能力与工作满意度总分之间、可就业能力与录用通知数之间均存在相关关系; 可就业能力中的职业认同因素对录用通知数有显著预测作用; 可就业能力中的人际关系、网络差异因素对起步月薪有显著预测作用; 可就业能力中

的问题解决、乐观开朗、网络差异因素对录用通知数有显著预测作用；生源地在河南省大学生可就业能力与录用通知数的关系中起调节作用；来自农村的大学生可就业能力对录用通知数影响显著；来自城镇的大学生可就业能力对录用通知数影响不显著；生活事件与就业压力呈显著正相关；心理健康与生活事件、就业压力呈显著正相关；心理弹性与生活事件、就业压力、心理健康呈显著负相关；生活事件和心理健康水平对就业压力有良好的正向预测作用；心理健康在生活事件与就业压力之间起部分中介作用；心理弹性在就业压力和心理健康之间起调节作用；大学生职业生涯规划能力与职业成熟度存在显著正相关；大学生职业生涯规划能力与大学生就业压力存在显著负相关；职业成熟度与就业压力存在显著负相关；职业成熟度在大学生职业生涯规划能力和就业压力之间起着完全中介作用；人际关系困扰与一般自我效能感存在显著负相关；人际关系困扰与求职行为状况存在显著负相关；一般自我效能感与求职行为状况存在显著正相关；一般自我效能感、人际关系困扰和院校类别都对求职行为有预测作用；而学业成绩和地区发展状况对求职行为的预测作用不显著；团体心理辅导（职业生涯规划培训课程）对大学生职业生涯规划能力和就业压力的干预效果显著。

目 录



前言	i
第一章 大学生社会支持、心理资本和可就业能力的状况	1
第一节 大学生社会支持、心理资本和可就业能力的研究综述	2
第二节 大学生社会支持、心理资本和可就业能力的现状	5
第三节 大学生社会支持、心理资本和可就业能力的差异	10
第二章 大学生社会支持、心理资本和可就业能力之间的关系及作用机制	17
第一节 大学生社会支持、心理资本和可就业能力之间关系的研究综述	18
第二节 大学生社会支持、心理资本和可就业能力之间的关系及作用机制	20
第三章 大学生可就业能力与就业结果的关系	27
第一节 大学生可就业能力与就业结果关系综述	28
第二节 大学生可就业能力与就业结果的关系	30
第四章 大学生生活事件、心理健康、就业压力和心理弹性的状况	39
第一节 大学生生活事件、心理健康、就业压力和心理弹性的研究综述	40
第二节 大学生生活事件、心理健康、就业压力和心理弹性的现状	47
第三节 大学生生活事件、心理健康、就业压力和心理弹性的差异	55

第五章 河南省大学毕业生经历的生活事件对就业压力的影响	67
第一节 关系研究综述	68
第二节 心理健康的中介效应分析	71
第六章 大学毕业生的就业压力对心理健康的影响	77
第一节 关系研究综述	78
第二节 心理弹性的调节效应分析	81
第七章 大学生的职业生涯规划能力、职业成熟度和就业压力的状况	85
第一节 大学生职业生涯规划能力、职业成熟度和就业压力的研究综述	86
第二节 大学生职业生涯规划能力、职业成熟度和就业压力的现状	90
第三节 大学生职业生涯规划能力、职业成熟度和就业压力的差异	97
第四节 大学生职业生涯规划能力、职业成熟度和就业压力的关系	117
第五节 职业成熟度对大学生职业生涯规划能力和就业压力的影响	118
第八章 大学生学业成绩、人际关系困扰、一般自我效能感、地区发展状况与学校类别对求职行为的影响	123
第一节 大学生自我效能感和求职行为的概述	124
第二节 大学生一般自我效能感、人际关系困扰和求职行为的现状	127
第三节 大学生一般自我效能感、人际关系困扰和求职行为的差异	132
第四节 一般自我效能感、人际关系困扰和求职行为的关系分析	147
第九章 大学生职业生涯规划能力辅导及就业心理问题的解决对策	153
第一节 大学生团体心理辅导（提高大学生职业生涯规划能力的课程）	154
第二节 大学生就业心理问题解决的对策	158
参考文献	171

附录	187
附录 1 个人基本情况调查表	187
附录 2 社会支持评定量表	189
附录 3 积极心理资本问卷	190
附录 4 大学生可就业能力问卷	192
附录 5 明尼苏达满意度问卷	194
附录 6 症状自评量表	195
附录 7 成人心理弹性量表	199
附录 8 大学生就业压力问卷	201
附录 9 青少年生活事件量表	204
附录 10 大学生职业生涯规划能力问卷	206
附录 11 职业成熟度问卷	208
附录 12 一般自我效能感量表 (GSES)	210
附录 13 人际关系综合诊断量表	211
附录 14 求职行为问卷	213
附录 15 大学生职业生涯规划团体心理辅导方案	215

第一章

大学生社会支持、心理资本 和可就业能力的状况

第一节 大学生社会支持、心理资本和可就业能力的研究综述

一、概念界定

（一）可就业能力

大学生可就业能力是指大学生选择并获得就业所需要具备的能力、性格、愿望、社会资源等特征的综合，它是大学生综合素质在职业生涯上的集中体现，它为大学生的成功就业提供了可能性（于海波等，2014）。大学生可就业能力包含八个因素，分别为职业认同、人际关系、乐观开朗、问题解决、社会支持、学习能力、团队合作、网络差异。

（二）心理资本

Luthans 等（2005）将心理资本定义为，“个体在成长和发展过程中表现出来的一种积极心理状态”，它包括四个核心成分：自我效能（self-efficacy）、乐观（optimism）、韧性（resiliency）和希望（hope）。其中，自我效能是指个体有胜任任务的自信，能面对挑战并力争成功；乐观是指个体具有积极的归因方式，

并对现在和未来持积极态度；韧性是指个体能从逆境、挫折和失败中快速恢复，甚至积极地转变和成长；希望则是通过各种途径努力实现预定目标的积极动机状态。

（三）社会支持

肖水源（1987）认为社会支持分为客观支持、主观支持和对支持的利用度。客观支持指的是客观存在的支持，包括个体获得的物质、经济援助和来自人际交往圈的动能。主观支持指的是个体主观感受到的支持，强调个体内在体会到的来自社会或他人的尊重和帮助。对支持的利用度指的是个体对周边支持的利用程度，有些人在身处困境时会接受他人的帮助而有些人则会拒绝。

二、研究概述

（一）可就业能力

目前，国内外理论界对可就业能力的概念还没有形成统一的界定。Sanders和Grip（2004）认为，可就业能力是一种使个体能够持续对劳动力市场产生吸引力的能力和意愿。Mel等（2003）从适应性角度出发，提出可就业能力是一种多维度的主动适应工作的能力，它使个体能识别和实现职业机会。Van der Heijde C M和Van der Heijden B I J M（2006）从成功求职潜力出发，认为可就业能力是成功就业所具备的胜任特征，个体通过优化和运用胜任特征不断地创造机会、实现就业。这些定义皆从可就业能力的结果出发，认为能够让人找到并维持工作的能力就是可就业能力，但对于什么是可就业能力的核心内容或核心特征，则没有涉及。而Fugate等（2004）在Law等（1998）研究的基础上，提出可就业能力是一个心理-社会结构，包括职业认同、个人适应性、人力资本和社会资本，是个人确认和获得在组织内部和外部职业机会的能力。此种定义超越了从结果定义可就业能力所带来的含混与模糊。同时它将人力资本和社会资本纳入其中，超越了传统只从心理学特性的角度来定义可就业能力所带来的局限。

于海波等（2014）在前人研究的基础上，结合我国实际，整合了可就业能力的胜任特征、个性特征和社会资本特征三个方面的内容，提出大学生可就业能

力就是大学生的“就业潜质”或“就业潜能”，是大学生选择并获得就业所需要具备的能力、性格、愿望、社会资源等特征的综合，它是大学生综合素质在职业生涯上的集中体现。

综上所述，大学生的可就业能力是包含了胜任特征、个性特征和社会资本特征的一个心理-社会建构。本书采用于海波等（2014）的观点，认为大学生的可就业能力是指大学生选择并获得就业所需要具备的能力、性格、愿望、社会资源等特征的综合，集中体现了大学生职业生涯方面的综合素质。

（二）心理资本

在20世纪末，以美国心理学会（American Psychological Association, APA）主席 Seligman 为首的一批心理学家发起了积极心理学（positive psychology）运动，他们认为心理学应当重视积极心理品质的探索与研究。受积极心理学运动的影响和启发，以美国著名管理学家 Luthans 为首的一批组织行为学者将积极心理学的思想引入组织行为学领域，倡导积极组织行为（positive organizational behavior）的研究，希望通过测量和开发积极导向的心理特性和能力，获取持续的人力资源竞争优势。Luthans 等（2005）将心理资本明确定义为“个体在成长和发展过程中所表现出来的一种积极心理状态”，包含自我效能、乐观、韧性和希望四个核心成分。本书即采用 Luthans 等（2005）的定义。

我国学者柯江林等（2009）构建了本土化的心理资本模型——二阶双因素模型，这种模型包括事物型心理资本和人际型心理资本，每种心理资本各包含了四种核心要素。肖雯和李林英（2010）通过对大学生心理资本的研究，将大学生心理资本定义为：心理资本是大学生在人生发展的特殊阶段（大学时代）自身所具有的积极能力的总和。

（三）社会支持

House（1987）在其研究中指出，社会支持是指那些处于煎熬中的个体周围所存在的有意义的人群，比如家人、朋友和同事等对个体所起的支持作用。美国心理学家 By 等（1991）指出，社会支持指的是个体对想要得到或可以得到的外界支持的感知。By 等（1995）认为，社会支持可以表现在以下三个方面。①行

为支持：帮助日常工作，提供食物、生活用品或财政支持；② 认知支持：咨询、指导和问题的解决；③ 情感支持：倾听、关怀、同情和安慰。

除了前文所介绍的肖水源（1994）关于社会支持的界定外，李强（1998）认为，社会支持是指个体通过社会联系所接收到的可以减轻心理压力、缓解精神紧张以及提高社会适应力的影响作用。

本书采用肖水源对社会支持的定义：一个人所体验到的社会支持包括客观支持、主观支持和对支持的利用程度三个方面。

第二节 大学生社会支持、心理资本和可就业能力的现状

一、研究目的和假设

通过统计分析，本次研究将考察河南省大学生社会支持、心理资本、可就业能力的现状及发展水平。

假设 1：河南省大学生的可就业能力总体在中等偏上水平。

假设 2：河南省大学生的社会支持总体在中等偏上水平。

假设 3：河南省大学生的心理资本总体在中等偏上水平。

二、研究方法

（一）研究对象

本次研究采用分层整群取样的方法，以信阳师范学院、信阳职业技术学院、河南大学、郑州大学、黄淮学院等 5 所高校在校本科生作为研究对象，共发放问卷 780 份，其中，纸质问卷回收 395 份，网络问卷回收 315 份。问卷回收率为 91.0%，筛除不符合标准的问卷后获得有效问卷 560 份，有效率为 78.9%。被试

分布情况见表 1-1。

表 1-1 被试基本情况分布 (N = 560)

变量	类别	人数 / 人	比例 / %
性别	男生	173	30.9
	女生	387	69.1
学生类型	干部	230	41.1
	非干部	330	58.9
家庭人均月收入	1000 元以下	113	20.2
	1000 ~ 3000 元	286	51.1
	3001 ~ 5000 元	116	20.7
	5000 元以上	45	8.0
专业与兴趣一致性	一致	299	53.4
	不一致	261	46.6

(二) 研究工具

本次研究采用《社会支持评定量表》、《积极心理资本问卷》、《大学生可就业能力问卷》进行调查。

1. 社会支持评定量表

本次研究采用肖水源于 1990 年修订的《社会支持评定量表》，该量表由客观支持、主观支持、对支持的利用度等 3 个维度组成，共 10 个项目。由于本次研究的被试是在校大学生，正式施测前研究者对该量表进行了修订，将原量表中的“邻居”改为“不同班级的同学”；将“同事”改为“同班同学”；将“配偶”改为“恋人”。间隔一个月后对修订后的量表进行小样本重测，重测结果显示 10 个项目的相关系数为 0.77 ~ 0.91。本次研究中该量表的 α 系数为 0.723。

2. 积极心理资本问卷

《积极心理资本问卷》是由张阔等 (2010) 以国内在校大学生为被试编制的，是国内大学心理资本研究最常用的工具，问卷具有良好的结构效度，内部一致性系数为 0.90。问卷包括 4 个维度：自我效能 (7 个项目)、韧性 (7 个项目)、希望 (6 个项目)、乐观 (6 个项目)，共 26 个项目，各项目按照 Likert 7 级记分法

记分。本次研究中该问卷的 α 系数为 0.913。

3. 大学生可就业能力问卷

采用于海波等（2014）编制的《大学生可就业能力问卷》，该问卷由职业认同、人际关系、乐观开朗、问题解决、社会支持、学习能力、团队合作、网络差异等 8 个反映大学生可就业能力的维度组成，包括 36 个项目。量表采用 Likert 5 级评分法记分。本次研究中问卷的 α 系数为 0.945。

（三）研究流程及数据处理方式

使用 SPSS21.0 进行数据的录入和统计分析，运用的统计方法为描述性统计。

三、研究结果

（一）河南省大学生可就业能力总体状况

对河南省大学生可就业能力总体状况的分析发现，可就业能力总分的均值为 131.30。分维度来看，河南大学生在职业认同、人际关系、乐观开朗、问题解决、社会支持、学习能力、团队合作及网络差异各维度上得分均高于该量表的理论中值 3。由此可见，河南省大学生的可就业能力总体在中等偏上水平，其中，学习能力、团队合作和乐观开朗维度得分较高。具体情况见表 1-2。

表 1-2 河南省大学生可就业能力的总体情况

就业能力	<i>M</i>	<i>SD</i>	项目数 / 项	每题平均得分
职业认同	21.91	3.80	6	3.65
人际关系	18.21	3.21	5	3.64
乐观开朗	23.01	3.83	6	3.84
问题解决	18.05	3.40	5	3.61
社会支持	12.56	3.19	4	3.14
学习能力	15.58	2.72	4	3.90
团队合作	11.94	1.98	3	3.98
网络差异	10.04	2.37	3	3.35
可就业能力总分	131.30	17.90	36	3.65