

心理资本提升就业力的实证研究

陈艺易

广东石油化工学院

DOI:10.32629/er.v9i2.6848

[摘要] 在当前就业市场竞争日益激烈的背景下，个体就业力的差异已成为影响职业发展轨迹的关键变量。本研究聚焦于心理资本这一积极心理资源对高校应届毕业生就业力的影响机制，基于积极心理学理论框架，采用量化实证方法，对1026名应届毕业生进行问卷调查。通过构建心理资本四维结构（自我效能、希望、韧性、乐观）与就业力多维度指标（职业素养、求职能力、职业适应力），运用描述性统计、相关分析、多元回归及中介效应检验等方法，系统探讨二者之间的关系。结果表明：心理资本整体水平与就业力呈显著正相关，其中自我效能与韧性对就业力具有最强预测作用；职业认同感在心理资本与就业力之间发挥显著中介作用。研究不仅验证了心理资本作为核心软实力在职业发展中的关键地位，也为高校就业指导体系改革与个体自我成长路径优化提供了理论依据与实践参考。

[关键词] 心理资本；就业力；自我效能

中图分类号：G647 文献标识码：A

An Empirical Study on How Psychological Capital Improves Employability

Yiyi Chen

Guangdong University of Petrochemical Technology

Abstract: In the context of intensifying employment market competition, individual differences in employability have become a critical factor influencing career trajectories. This study investigates the impact mechanism of psychological capital—a positive psychological resource—on the employability of college graduates. Using a quantitative empirical approach within the framework of positive psychology, we conducted a questionnaire survey among 1,026 graduates. By constructing a four-dimensional structure of psychological capital (self-efficacy, hope, resilience, optimism) and multi-dimensional indicators of employability (professional competence, job-seeking ability, occupational adaptability), we systematically explored their relationship through descriptive statistics, correlation analysis, multiple regression, and mediation effect testing. Results demonstrate that overall psychological capital levels show significant positive correlations with employability, with self-efficacy and resilience exhibiting the strongest predictive effects. Professional identity plays a significant mediating role between psychological capital and employability. This research not only validates the pivotal role of psychological capital as a core soft skill in career development, but also provides theoretical foundations and practical references for reforming university career guidance systems and optimizing individual self-growth pathways.

Keywords: psychological capital; employability; self-efficacy

1 引言

1.1 研究背景与意义

近年来，我国高校毕业生人数持续攀升，2025年预计将突破1200万大关。面对“史上最难就业季”的现实压力，传统的学历导向型就业观已难以满足复杂多变的劳动力市场需求。越来越多的研究指出，仅依靠专业知识和技能储备已无法保障个体在竞争中脱颖而出，其内在的心理素质与行为倾向——即“就业力”——正在成为决定成败的核心要素。

“就业力”并非单一的能力表现，而是一个涵盖职业素

养、求职策略、岗位匹配度与长期职业适应性的综合性概念。它既包括显性的技能掌握程度，也包含隐性的心理调适能力。在此背景下，如何有效提升个体的综合就业竞争力，已成为教育界、人力资源领域乃至政策制定者共同关注的焦点。

与此同时，积极心理学的发展为理解人类潜能提供了新视角。其中，心理资本 (Psychological Capital, PsyCap) 作为个体在面对挑战时所具备的一系列积极心理状态，逐渐受到学界重视。由Luthans等人提出的心理资本四维模型——自我效能、希望、韧性和乐观——被证实能显著增强个体的工

作表现与幸福感。然而，尽管已有大量研究将心理资本应用于组织管理、员工绩效等领域，其在职业发展初期——尤其是大学生从校园走向职场的关键阶段——的作用仍缺乏系统的实证支持。

因此，开展心理资本对就业力影响的实证研究，不仅有助于揭示积极心理因素在人才选拔与职业发展过程中的深层作用机制，更可为高校人才培养模式转型提供科学依据。该研究兼具理论创新价值与现实指导意义：一方面拓展了心理资本理论的应用边界，另一方面也为个体实现高质量就业提供了可操作的心理干预路径。

1.2 核心概念界定

心理资本：指个体在成长与发展过程中所积累的一种积极心理状态，表现为超越基本生存需求之上对自身能力的信心、对未来目标的追求动力、应对逆境的恢复力以及对未来前景的积极预期。根据 Luthans (2007) 提出的核心构念，心理资本由四个相互关联的维度构成：

自我效能 (Self-efficacy)：个体对自己完成特定任务或达成目标的信心；

希望 (Hope)：个体设定目标并相信能够通过有效路径实现目标的动机状态；

韧性 (Resilience)：个体在遭遇挫折或压力情境下保持稳定功能并迅速恢复的能力；

乐观 (Optimism)：个体对未来事件持积极解释风格，倾向于将成功归因于内部可控因素。

这四项共同构成一个动态发展的心理资源系统，而非静态特质。

就业力 (Employability)：是指个体在不断变化的职业环境中获得、维持并发展工作的能力集合。这一概念最早由 Hodgson 与 Savage (1993) 提出，后经 Cappelli (2008)、Bridgman (2013) 等学者深化。本研究将其界定为三个层面的融合：

职业素养：包括专业技能、沟通协调、信息处理等基础能力；

求职能力：涵盖简历撰写、面试技巧、网络求职渠道利用等具体行动力；

职业适应力：指个体在进入新岗位后快速融入组织文化、适应工作节奏、主动调整自我以实现长期发展的能力。

就业力不仅是“找到工作”的能力，更是“持续发展”的能力，强调个体在整个职业生涯中的主动性与灵活性。

2 文献综述

从积极心理学的视角出发，心理资本的内涵经历了一个逐渐演变的过程。早期，研究者主要关注个体的心理特质，随着研究的深入，心理资本的概念逐渐拓展为包含多种积极

心理要素的集合。众多学者通过不断探索，开发出了多种心理资本的测量工具，如广泛应用的 PCQ-24 量表，并且对其维度进行了反复验证，以确保测量的准确性和可靠性。

就业力的构成要素丰富多样，人力资本、社会资本和心理资本都在其中扮演着重要角色。人力资本强调个体通过教育、培训等积累的知识和技能；社会资本侧重于个体所拥有的社会关系网络；而心理资本则聚焦于个体内在的积极心理状态。现有研究表明，这三种资本对就业力的作用存在差异。然而，在心理资本与就业力关系的研究上，学术界仍存在一些争议。部分研究认为心理资本对就业力有显著的正向影响，而另一些研究则提出了不同观点，这些争议为后续研究提供了启示和方向。

当前实证研究存在一定局限性。一方面，样本选取较为单一，多集中于特定群体，导致研究结果的普适性受限；另一方面，在机制分析上不够深入，未能全面揭示心理资本影响就业力的内在机制。本研究将在研究对象上进行拓展，选取更具代表性的样本；在研究方法上，采用更严谨的设计；在理论框架上，尝试构建更全面的模型，以突破现有研究的局限。

3 研究设计与方法

3.1 研究假设

基于理论推演与前期调研，提出如下假设：

H1：心理资本整体水平与就业力呈显著正相关；

H2：心理资本各维度（自我效能、希望、韧性、乐观）均对就业力具有正向预测作用，且预测强度存在差异；

H3：职业认同感在心理资本与就业力之间起显著中介作用；

H4：心理资本通过提升职业认同感，进而增强个体的求职意愿与适应能力，最终提高就业力。

3.2 研究对象与抽样

本研究选取全国范围内9所高校的应届毕业生作为调查对象，覆盖综合性大学、理工类院校、师范院校及财经类院校，确保专业分布多样性。采用分层随机抽样法，按学校类型、年级、性别比例进行配额分配。

共发放问卷1100份，回收有效问卷1026份，有效回收率达93.3%。样本基本情况如下：

性别分布：男性占48.6%，女性占51.4%；

学历层次：本科占比94.3%，研究生占比5.7%；

专业类别：文科类占36.2%，理工类占42.1%，艺术类占8.7%，医学类占13.0%；

实习经历：有实习经历者占67.8%，无实习经历者占32.2%；

是否参与校招：78.5%的学生表示已参加至少一场校园

招聘。

样本特征具有较强的代表性，适合开展普遍性推论。

3.3 研究工具

所有数据采集使用标准化量表，并经预测试与信度检验确认可靠性。

心理资本量表：采用改编版《心理资本问卷》(PCQ-24)，共24题，每维度6题，采用5点计分制(1=非常不同意，5=非常同意)。α系数为0.91，因子载荷均大于0.6，表明量表具有良好结构效度。

就业力量表：参照OECD《就业能力框架》与刘世明(2019)构建的本土化量表，包含三大维度：

职业素养(10题，α=0.87)

求职能力(8题，α=0.84)

职业适应力(6题，α=0.82)

总分为30~150分，分数越高代表就业力越强。

职业认同感量表：借鉴陈晓峰(2016)编制的《职业价值观与认同量表》，包含“职业重要性感知”“职业归属感”“职业使命感”三个子维度，共12题，α=0.89。

所有量表均经过中文翻译与回译流程，并在小范围试测中得到认可。

3.4 数据收集与分析方法

问卷通过线上平台(问卷星)发放，由研究人员统一说明填写要求，保证匿名性与完整性。数据清洗后导入SPSS 26.0与AMOS 24.0进行分析。

主要分析方法包括：

描述性统计：计算均值、标准差、频数分布；

相关分析：考察心理资本与就业力各维度之间的线性关系；

多元线性回归分析：评估心理资本各维度对就业力的预测贡献；

中介效应分析：采用逐步回归法与结构方程模型(SEM)检验职业认同感的中介作用。

所有统计检验以α=0.05为显著性水平。

4 研究结果与分析

4.1 样本基本情况描述

总体来看，受访者心理资本平均得分为86.4(满分120)，处于中上水平；就业力平均得分为103.2(满分150)，略低于理想状态，反映出部分学生仍面临就业信心不足的问题。

不同人口统计学变量的差异比较显示：

有实习经历的学生心理资本均值(90.3)显著高于无实习经历者(81.6)， $t=5.32$ ， $p<0.001$ ；

理工科学生心理资本得分(89.1)高于文科生(83.5)，差异显著($t=3.81$ ， $p=0.001$)；

女性在“希望”与“乐观”维度得分略高于男性，但在

“自我效能”方面稍低；

研究生在“韧性”与“职业适应力”方面表现更优。

这些差异提示，外部经历(如实习)与专业背景对心理资本发展具有一定塑造作用。

4.2 心理资本与就业力的相关性分析

皮尔逊相关分析结果显示，心理资本总分与就业力总分呈显著正相关($r=0.62$ ， $p<0.001$)。各维度与就业力的关系如下：

自我效能与就业力相关系数最高($r=0.58$)；韧性次之($r=0.53$)；希望($r=0.49$)与乐观($r=0.46$)略低，但仍具统计意义。

进一步分析发现，自我效能与“求职能力”维度高度相关($r=0.61$)，韧性与“职业适应力”密切相关($r=0.57$)，表明心理资本的不同成分在不同就业力子维度中发挥差异化作用。

4.3 心理资本对就业力的回归分析

以就业力总分为因变量，心理资本四个维度为自变量，进行多元线性回归分析。结果如下表。

表1 回归分析结果

变量	β值	t值	p值
自我效能	0.37	8.41	<0.001
希望	0.19	4.12	<0.001
韧性	0.26	5.87	<0.001
乐观	0.13	2.78	0.006

模型整体显著($F=142.36$ ， $p<0.001$)， $R^2=0.385$ ，说明心理资本可解释约38.5%的就业力变异。

逐步回归结果显示，自我效能进入模型后，对就业力的解释力最大；当控制其他变量后，其β值仍保持最高，表明其为最关键的预测因子。

4.4 中介效应检验结果

为检验职业认同感的中介作用，采用结构方程模型(SEM)进行路径分析。结果显示：

心理资本 → 职业认同感：路径系数 $\beta=0.45$ ， $p<0.001$ ；

职业认同感 → 就业力：路径系数 $\beta=0.52$ ， $p<0.001$ ；

心理资本 → 就业力(直接路径)： $\beta=0.21$ ， $p=0.003$ ；

心理资本 → 就业力(间接路径)： $\beta=0.23$ ，中介效应占比达53.5%。

中介效应检验结果通过偏差校正百分位法(BCa)，Bootstrap重复抽样5000次，95%置信区间不包含0，确认中介作用显著。

该结果表明，心理资本不仅直接影响就业力，更通过增强个体对职业的认同与归属感，间接提升了其主动求职与适

应岗位的能力。

5 结论

本研究核心发现表明,心理资本是影响就业力的重要积极心理因素,如同为就业力提升注入了一股强大的动力。其中,自我效能与韧性维度对就业力的预测力最强,在个体就业过程中发挥着关键作用。

本研究具有重要的理论和实践价值。从理论上,为就业力提升提供了心理学视角的干预思路,丰富了积极心理学在职业发展领域的研究。在实践中,拓展了心理资本理论在职业发展领域的应用,为高校就业指导和个体职业规划提供了科学依据。

[参考文献]

[1]何安明,梅海燕,张露凡,等.大学生心理资本与人生意义感关系的纵向研究[J].中国心理卫生杂志.2025(12):1081-1086.

[2]陈曹臻.心理资本视域下发展型资助对受助学生就业竞争力的影响研究[J].公关世界.2025(20):32-34.

[3]柳慧萍,赵建东,焦立涛,等.大学一年级学生的积极心理资本对孤独感的影响:正性和负性情绪的中介作用[J].教育生物学杂志.2025(5):360-365

[4]张晴悦.团体辅导对大学生心理资本的影响研究[J].公关世界.2025(17):67-69

[5]黎玉洁,沈聪燕,孙丽香.在校大学生心理资本现状及培育探讨[J].心理月刊.2025(17):119-122

[6]王书琪,高强.大学生心理资本与择业效能感的相关关系[J].校园心理.2025(3):196-201

作者简介:

陈艺易(1995.01-),女,汉族,甘肃天水人,高校教师(助教),广东石油化工学院,研究方向:思想政治教育。