

大学生就业过程中心理资本的水平与作用 ——基于北京 2014 届大学毕业生的调查

■ 祝 军 钟坚龙

(中国青年政治学院:学生处,青少年工作系;北京 100089)

【摘要】对北京地区 2014 届 1 042 名毕业生就业过程中的心理资本水平进行问卷调查、研究发现,大学生就业过程中心理资本状况良好,心理资本水平各维度从高到低依次为自信、希望、韧性、乐观。就心理资本对应届毕业生的影响而言,在就业预期方面,心理资本水平高的毕业生有更高的工资预期,且持内在因素促进就业成功的观点;在就业意愿方面,心理资本水平低的毕业生更倾向于到基层项目或体制内单位就业;在职业期望方面,心理资本水平高的毕业生对职业的稳定性因素、内在价值和外在价值等更加重视。

【关键词】大学生就业 心理资本 就业预期 就业意愿

DOI:10.16034/j.cnki.10-1318/c.2015.03.007

一、研究背景

一直以来,在大学生就业的个体影响因素研究层面,基于社会资本和人力资本理论开展的研究长期占据主导地位。持社会资本理论的研究人员相信大学生的社会资本水平对促进其就业发挥着积极作用。他们认为,“社会资本”和“社会网络”有助于解决劳动力市场中的“信息不对称”问题,促进信息流动,帮助个人获得就业的信息和机会^[1]。比如,苏丽锋发现大学生求职时利用社会资本有利于获得就业机会和进入国企单位^[2]。黄敬宝发现生源地为沿海地区和中西部地区、来自城镇和高收入家庭、父母为机关或事业单位负责人等社会资本也会对大学生就业有积极影响,并且与 2010 年情况相比,2011 年社会资本的总体作用在增强^[3]。持人力资本理论的研究人员认为,相对于社会资本而言,人力资本对大学生就业发挥着更加积极的作用。当然,在大学生就业过程中,无论是社会资本还是人力资本,这两种“先赋性因素”和“后致性因素”的资本并不是互相排斥的,如孟大虎就认为,我国劳动力市场是分割的,不同群体中人力资本和社会资本起的作用不同,它们之间是一种互补关系^[4]。

近年来,随着学界对于大学生就业问题的持续关注,心理资本对就业可能产生的积极作用也越来越受到学术界的关注。卢桑斯(Luthans)的内在实用性分析表明,对心理资本的投资可

收稿日期:2015-03-13

作者简介:祝 军,中国青年政治学院学生处讲师,管理学博士,主要研究公共行政学、人力资源管理与开发;

钟坚龙,中国青年政治学院青少年工作系硕士研究生,主要研究青年与青年工作。

基金项目:本文系中国青年政治学院 2014 年青年教师科研专项研究“心理资本与大学生就业关系研究”(课题编号:182060350)的研究成果。

能会产生巨大的回报,且这些回报超过了更多传统的资本投资形式^[5]。国内其他研究也表明,心理资本对就业能力有显著的正向作用,大学生心理资本对创新行为变量达到近50%的解释力^[6]。鉴于国内目前关于心理资本与大学生就业之间的关系还缺乏实证研究支持,本研究拟对大学生就业过程中的心理资本水平、影响因素及作用结果进行调查分析,研究数据来源于2014年6月对北京地区4所高校应届本科生和研究生1042份“心理资本与求职过程”的问卷调查,并用SPSS18.0和AMOS20.0对数据进行分析。

二、研究设计

为了测量应届毕业生的心理资本水平,本研究借鉴卢桑斯对心理资本的定义,把大学生就业过程中的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^[7],并将心理资本划分为4个维度^[8]:(1)自信:相信自己有能力动员已有资源获得想要的工作;(2)希望:有毅力和途径实现求职的目标;(3)韧性:能较快地从求职的逆境、失败,甚至巨大的消极变故中回到原来的状态;(4)乐观:把求职中的积极事件归因于内部的、普遍的、持续的因素。

本研究对心理资本问卷(PCQ)^[9]进行了部分修正,设置了16个项目测量大学生就业时的心理资本水平,并对这些项目进行了检测。首先随机抽取30%的数据进行探索性因素分析。其中球形检验结果显示,KMO取样适切性检验为0.943,接近1;卡方值为6668.476,适于进行因素分析。因素分析结果显示,求职中心理资本量表各指标可以较高程度地聚为4个因子,因子方差累计贡献率为56.238%，“如果我付出必要的努力,我一定能解决求职中大多数的难题”等4个项目可以较高地聚为一个因子,共同表现为相信自己的能力,符合自信维度特征“我现在做的大多数事情都有助于求职目标的实现”等4个项目较高地聚为一个因子,共同表现为有毅力和途径实现目标,符合希望维度特征“对求职中遇到的大部分困难,我很少有过绝望和不知所措的感觉”等4个项目较高地聚为一个因子,共同表现为迅速从逆境中恢复原样,符合韧性维度特征“求职中遇到失败时,我通常会认为失败是暂时的”等4个项目较高地聚为一个因子,共同表现为求职中积极事件归因于自身的、持续的因素,符合乐观维度特征。

为了验证该量表的因素结构,笔者根据上述分析结果用剩下的70%数据进行验证性因子分析,建立求职时心理资本的结构方程模型图。结果显示,该结构模型的RMSEA值为 $0.065 < 0.08$,表明假设模型与观察数据的适配度良好;CFI=0.939、TLI=0.925、GFI=0.938、AGFI=0.938、NFI=0.927、IFI=0.939,均大于0.9;PGFI=0.676、PNFI=0.575、PCFI=0.767,均大于0.5,说明假设模型与实际数据可以契合,表明我们探索的模型是一个良好的模型。

本研究将心理资本水平作为自变量,在因变量方面,主要测量大学生的就业预期、就业意愿和职业期望。研究用两项指标测量大学生的就业预期:(1)工资预期,即求职时对工资的期望;(2)就业成功促进因素预期,分为外部促进因素预期与内部促进因素预期,外部促进因素是指应届生认为就业时所学专业、社会关系、学校性质对求职成功更重要,对照组为“内部促进因素”,指认为个人能力和应聘技巧对求职成功更重要。就业意愿方面也有两项测量指标:(1)基层就业意愿,即是否愿意到村官、“三支一扶”、西部志愿者等基层项目就业;(2)体制内就业意愿,是指求职时首选到国家机关、事业单位、国有企业和集体企业等单位求职,对照组为体制外单位就业,如外资企业、民营企业、私企、个体户等。职业期望有三项测量指标:(1)稳定性因素,即对工作稳定性的重视程度;(2)内在价值因素,即对工作的环境与舒适性、专业契合度、对工作本身的兴趣、自主性大不受约束的重视程度;(3)外在价值因素,即对个人的发展与晋升、薪酬激励政策、能否解决户口的重视程度。

三、数据分析

本研究以北京地区 2014 届大学毕业生作为分析对象,选取中国人民大学、中央财经大学、中国青年政治学院和北京工商大学等 4 所不同类型、不同规模的高校作为抽样群体,共发放问卷 1 200 份,回收问卷 1 136 份,其中有效问卷 1 042 份。通过分析,得出以下研究结果。

(一) 大学生就业过程中的心理资本水平状况

由于本研究中的心理资本量表采用 7 点计分法,因此 3.5 分为理论上的平均水平。分析结果显示,大学生求职时心理资本水平(5.219)、自信水平(5.315)、希望水平(5.230)、韧性水平(5.140)、乐观水平(5.191)均高于理论中值,说明大学生在求职时心理资本处于中上水平,但与李林英等^[10]的研究结果相比,平均水平有所下降,说明大学生求职时的心理资本水平比平时略低,这可能是求职中激烈的竞争环境导致的。另外,自信和希望得分高于每道题的平均分数,而韧性和乐观得分低于每道题的平均分数,说明大学生在求职时更倾向于设立求职目标并积极争取,但在消极情境中恢复原样和积极事件内部归因方面相对较弱。此外,从分析结果来看,不同就业去向的大学生心理资本均分也有所不同。已确定升学的大学生群体均分最高;接下来依次是已落实就业单位大学生群体、暂不就业大学生群体、拟继续为升学做准备大学生群体;还在继续求职的大学生群体均分最低。这说明已经明确就业去向的大学生心理资本水平普遍要高于尚未落实就业去向的大学生群体,符合大学生的实际情况和心理状态。

(二) 大学生就业过程中的心理资本影响因素分析

在研究中,笔者分别把心理资本各维度和总水平作为因变量,把在校期间的实践经历和学习经历作为自变量进行方差分析,探究有哪些因素可能会对大学生的心理资本产生影响。其中实践经历包括实习经历、学生干部经历,学习经历包括是否有生涯规划和学习成绩排名。结果发现,实践经历多、更爱学习的大学生在求职时心理资本水平更高。就实践经历而言,研究发现:第一,担任学生干部的经历有利于增强大学生就业时的心理资本水平。担任过学生干部的大学生在求职时的心理资本水平明显较高($F=7.812, p=0.05$),且担任越多的学生干部职务、担任时间越长,求职时其心理资本水平也越高;第二,是否具有实习经历对于大学生求职时的心理资本水平也存在显著性差异($F=4.084, p=0.044$),比如,没有实习过、实习过 1-3 个单位和实习过 4 个单位以上的大学生求职时的心理资本均分则呈递增的趋势,且曾经有实习经历的大学生在自信水平、韧性水平和心理资本总水平方面都比没有实习经历的大学生更高。这也说明大学生在求职前的实习有助于了解工作环境和竞争形势,对提高其就业时的自信和韧性有积极作用。就学习经历而言,研究发现:第一,是否有明确的生涯规划对大学生求职时的心理资本水平也有重要作用,生涯规划是大学生对未来走向的预测和计划,本研究的自变量将生涯规划分为“没规划”、“有过规划但不系统”、“有系统的规划”3 个指标,结果显示大学生的生涯规划经历对其就业时的心理资本有显著的促进作用($F=22.280, p=0.000$),且对未来就业有系统规划的大学生在就业时表现得更自信、面对挫折更快恢复、更倾向于把积极事件归因于自身内部的因素等;第二,学习成绩不同的大学生求职时的心理资本水平也不同($F=3.522, p=0.030$),排名越靠前的大学生在就业时心理资本水平更高,排名在班上后 30%、31%-70%、前 30% 的大学生求职时心理资本水平状况依次呈递增效势。

(三) 大学生就业过程中的心理资本作用研究

1. 大学生心理资本对就业预期与就业意愿的作用

表 1 反映的是心理资本对应届大学生就业时的工资预期、外部因素是否促进就业成功、基

层就业意愿、体制内就业意愿的计量分析结果。模型 1 为运用多元线性回归模型分析心理资本对应届毕业生起点工资预期的多变量分析结果,工资预期取对数。模型 2、模型 3、模型 4 反映的是心理资本对应届大学生未来的工作是否外部因素促进就业成功、是否愿意到基层就业、是否愿意到“体制内”就业的二分类 Logistic 回归模型分析结果。4 个模型都将性别、户籍和人力资本变量(学历和政治面貌)作为控制变量。

模型 1 表明,大学生就业过程中的心理资本对工资预期具有显著影响,呈现正相关关系。在就业时表现较为自信、乐观、有韧性的大学生认为自己有高收入的可能性更大,心理资本水平越高,就越期待首份工作有高工资。

在就业促进因素方面,就业时心理资本水平高的大学生将就业成功的促进因素归因于所学专业、社会关系、学校性质等外部因素的可能性显著低于对照组,是心理资本水平较低群体归因概率的 70.6%。这与心理资本中的乐观维度有关,高水平的乐观有助于主体将积极事件归因于自身的、长期的、必然的内部因素,因此就业时有较高水平心理资本的大学生倾向于认为个人能力和应聘技巧对就业成功起关键性作用。

在到基层项目和体制内单位就业意愿方面,相对于就业过程中心理资本水平较低的大学生,较高心理资本水平的大学生选择去基层就业和体制内就业的意愿更低,前者愿意选择去基层就业和体制内就业的概率分别是后者的 79.5% 和 82.4%。就业时心理资本水平较高的毕业生会为自己的毕业去向设立明确的目标,并动员资源努力完成,村官、西部志愿者等具有“过渡性质”的就业岗位并不能成为他们的首选,而心理资本水平较低的毕业生面对竞争激烈的就业环境,在竞争更为激烈的热门单位求职稍显弱势,因而基层的工作岗位也会成为他们的“跳板”选择。另外,就业时心理资本水平较高的大学生选择体制内就业的意愿并没有更强烈,这可能是因为他们更倾向于接受挑战性更高、更为自主、更为灵活的“体制外”岗位。传统观点认为“体制内”好于“体制外”,而心理资本水平高的大学生更倾向于认为个人能力对发展前途更重要、体制内的工作不一定符合自己确立的发展目标,因而自信、乐观、韧性水平更高的大学生选择“体制外”工作岗位的意愿更为强烈。

表 1 心理资本对大学生就业预期与意愿作用的回归分析结果

变量	工资预期 (模型 1)	外部促进因素 (模型 2)		基层项目 (模型 3)		体制内单位 (模型 4)	
	B	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)
性别(女性=1)	-0.167***	-0.062	0.940	0.247#	1.280	0.487**	1.627
学历(研究生=1)	0.208***	0.687***	1.988	0.260	1.298	0.548*	1.730
政治面貌(群众=1)	0.017	0.081	1.085	-0.524***	0.592	-0.342*	0.711
户籍(农村=1)	-0.157***	0.214	1.239	0.593***	1.810	0.372*	1.450
心理资本	0.071*	-0.347***	0.706	-0.229*	0.795	-0.194#	0.824
R ²	0.100	0.045		0.055		0.042	
F	20.916***						
-2 对数似然值		1179.577		994.101		926.864	
X ²	31.582***	37.751***		25.317***			

注:性别、学历、政治面貌、户籍为控制变量,表二同。#p<0.10,*p<0.05,**p<0.01,***p<0.001。下同。

2. 大学生心理资本对职业期望的影响作用

职业期望(Vocational Value)属于个体倾向性的范畴,是个体对职业的渴求,也是个体将自身兴趣、知识、能力、价值观等内部因素与外在的就业机会不断协调的结果^[11]。本研究基于已有的职业期望维度^[12],从3个方面测量应届毕业生求职时的职业期望,分别是稳定性因素(工作稳定性)、内在价值因素(工作的环境与舒适性、专业契合度、对工作本身的兴趣、自主性大不受约束)、外在价值因素(个人的发展与晋升、薪酬激励政策、能解决户口),每一个项目从“不重要”到“很重要”被分成7个等级,每个被试者根据自己的情况,判断在选择职业时如何考虑各个项目的重要性。统计结果显示,应届毕业生在求职时看重的因素排序为:个人的发展与晋升、薪酬激励政策、对工作本身的兴趣、工作的环境与舒适性、工作稳定性、自主性大不受约束、能解决户口、专业契合度。外在价值因素均分最高,其次是稳定性因素,最后是内在价值因素。这也证明当今毕业生在求职时更加注重经济因素和个人发展因素,而稳定性、户口、专业等因素的重要性有所下降,这与凌文轮等^[13]的研究结果相一致,说明经济水平提升和个人发展在应届大学毕业生心中的重要性没有下降。

为了分析就业过程中大学生心理资本对职业期望的影响,本研究采用有序回归模型(Ordinal)对职业期望的有序分类变量进行分析。每个模型都以性别、学历、政治面貌、户籍为控制变量,以心理资本为自变量,其中心理资本以平均水平为依据分为较高水平心理资本和较低水平心理资本,以较低水平心理资本为参照组。回归分析结果见表2,分析这3个模型可以发现:

第一,心理资本变量在3个模型中均非常显著,说明应届生在就业过程中的心理资本对其职业期望影响显著,心理资本水平越高,越看重求职岗位的稳定性因素、内在价值因素和外在价值因素,并且大学生求职时的心理资本对职业期望的内在价值因素和外在价值因素作用更大。较高水平心理资本在职业期望3个维度上的均分都分别高于对照组的均分。

第二,本研究再次证明内在价值因素和外在价值因素是可以并存的,阿芒拜尔等人发现有些在内在择业动机倾向量表上得高分的人,在外在择业动机倾向量表上也得了高分^[14],而本研究发现这些人的一个共同点就是都有较高水平的心理资本。心理资本水平高的应届毕业生有较高水平的自信和希望,在求职时他们会设立有挑战性的目标并通过各种途径去兑现自己的承诺和价值,这也证明了对个人实力有自信的学生在内在价值的要求上高于对照组。

第三,在稳定性和内在价值方面,性别因素和心理资本因素都对其有显著的促进作用,说明女性和较高心理资本水平的群体更重视工作能给他们带来稳定性的感觉,同时也更重视工作能给他们自身带来的价值,因此他们更关注工作的环境、对工作的兴趣和自主性等。性别因素的结果还证实了一个现象:为了以后能更多地照顾家庭和孩子,女性更希望获得稳定的工作。

表2 心理资本对有序分类变量职业期望的影响

自变量	稳定性因素 (模型5)	内在价值因素 (模型6)	外在价值因素 (模型7)
性别(女性=1)	0.508***	0.412***	0.210#
学历(研究生=1)	-0.241	-0.020	0.003
政治面貌(群众=1)	0.206#	0.177	-0.237
户籍(农村=1)	0.011	-0.069	0.244#
心理资本(以低于平均水平为参照组)	0.235*	0.708***	0.774***
-2对数似然值	559.539	1284.820	1062.556
X ²	24.914***	46.734***	55.161***

四、结论与建议

综合上述研究,得出相关结论和针对性建议如下:

首先,研究发现大学期间担任学生干部的经历和生涯规划有助于提高毕业生的心理资本水平,因此高校应重视对大学生学生干部经历的培养和对其职业生涯规划的指导工作。一方面应鼓励更多同学进入学生干部队伍进行历练,使其在学生工作中通过服务师生、获得肯定来提高自信水平;另一方面应通过开设与职业生涯规划相关的课程和举办相关讲座、模拟招聘会,激励他们尽最大努力去提升自己的就业能力。

其次,心理资本在大学生就业过程中对其就业预期和就业意愿都有影响,且对工资预期起促进作用,对求职成功的外部促进因素、基层就业意愿和体制内就业意愿起负向预测作用。因此,在工资预期方面应及时向应届毕业生通报往届毕业生的首份工资水平,让他们具有合理的心理预期;在基层就业方面,鼓励韧性水平高的毕业生把村官、“三支一扶”和西部志愿者等项目也纳入就业选择去向;在是否进入体制内单位就业方面,可以邀请一些自主创业成功的学生回校现身说法,让学生看到体制外单位就业的优势,增强其向体制外发展的信心和动力。

最后,心理资本对职业期望的稳定性因素、内在价值因素和外在价值因素都有增强的作用,且心理资本水平越高,对稳定性因素、内在价值和外在价值都越重视。毕业生对外在价值尤为重视,其次分别是稳定性因素和内在价值。考虑到职业期望的内在价值和外在价值是共存的,因此高校在开展就业指导过程中,要教育大学生树立正确的就业观念;强化对职业内在价值的关注度,鼓励他们结合个人兴趣、工作自主性、工作保障和工作环境等因素选择就业去向;引导大学生将现实需求、经济待遇和个人兴趣、工作发展空间相结合进行就业选择,从而进一步提高就业满意度,避免频繁跳槽。

【参考文献】

- [1]赵延东《再就业中的社会资本:效用与局限》,载《社会学研究》2002年第4期。
- [2]苏丽锋 孟大虎《强关系还是弱关系:大学生就业中的社会资本利用》,载《华中师范大学学报(人文社会科学版)》2013年第9期。
- [3]黄敬宝《社会资本对大学生就业的影响:假设与检验》,载《企业经济》2012年第9期。
- [4]孟大虎 苏丽锋等《人力资本、社会资本与大学生就业研究综述》,载《经济学动态》2012年第1期。
- [5]Tao Sun, Xiao Wen Zhao, Li Bin Yang & Li Hua Fan. (2011). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: a structural equation approach. Journal of Advanced Nursing: March, No. 76.
- [6]励 骅 曹杏田《大学生心理资本与就业能力关系研究》,载《中国高教研究》2011年第3期。
- [7][9]弗雷德·卢桑斯 卡洛琳·约瑟夫等《心理资本——打造人的竞争优势》,李超平译,北京:中国轻工业出版社2008年版,第37、221页。
- [8]Luthans, F& Youssef, C. M. Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage, Organizational Dynamics: 2004(2).
- [10]李林英 肖 雯《大学生心理资本的调查研究》,载《北京理工大学学报(社会科学版)》2013年第1期。
- [11]谢延明 赵玉芳《大学生职业期望研究》,载《教育与职业》2014年第11期。
- [12][14]吴淦琼 李宝仙《大学毕业生的职业期望及其影响因素研究》,载《应用心理学》,2001年第3期。
- [13]凌文轮 方俐洛等《我国大学生的职业价值观研究》,载《心理学报》,1999年第7期。

(责任编辑:任天成)