

南京理工大学泰州科技学院

毕 业 论 文

作 者： 彭雅琳 学 号： 1806950509

学院(系)： 商学院

专 业： 人力资源管理

题 目： 心理资本对大学生就业能力的影响研究

——以泰州市大学生为例

指导者： 刘琳 讲师

评阅者： 王海峰 副教授

2022 年 6 月

毕 业 论 文 中 文 摘 要

随着知识经济时代的迅猛发展，大学生所面临的就业市场不容乐观，伴随就业竞争压力与日俱增，大学生就业问题已成为社会热点话题。本文依据心理资本和就业能力的基本理论，综合运用了理论与实证相结合的实证分析法，研究了泰州市大学生心理资本与就业能力之间的关系问题。首先，确定大学生心理资本和就业能力的概念。然后，发放问卷调查收集心理资本与就业能力的相关数据。最后，运用实证分析方法，对心理资本及就业能力的情况进行了统计分析，并据此分析心理资本与就业能力两者之间的相关关系，建立回归模型。结果表明，心理资本及心理资本的部分维度对泰州市大学生就业能力有显著影响。

关键词 心理资本 就业能力 泰州市大学生

毕 业 论 文 外 文 摘 要

Title A Research on the Influence of the Psychological Capital on
Employment Ability: A Case of Taizhou College Students

Abstract

With the rapid development of the era of knowledge economy, the employment market faced by college students is not optimistic. With the increasing pressure of employment competition, the employment problem of college students has become a hot topic in society. Based on the basic theory of psychological capital and employability, this paper studied the relationship between psychological capital and employability of college students in Taizhou city by using the empirical analysis method which combines theory with demonstration. Firstly, the paper defined the concept of college students' psychological capital and employability. Then, questionnaires were issued to collect data related to psychological capital and employability. Finally, using the empirical research method, the paper described the psychological capital and the employability of college students in Taizhou , and analyzed the relationship between them. The results showed that psychological capital and the parts of it have a significant impact on the employability of Taizhou college students.

Keywords Psychological Capital Employment Ability Taizhou College Students

目 录

1 绪论 1

1.1 研究背景与研究意义 1

1.2 研究对象与主要问题 1

1.3 研究方法与研究思路 2

2 相关理论 3

2.1 心理资本的研究 3

2.2 就业能力的研究 3

2.3 心理资本对就业能力的影响研究 4

3 研究设计 5

3.1 研究变量 5

3.2 理论模型 5

3.3 研究假设 6

3.4 问卷设计 7

3.5 信度与效度分析 7

4 实证分析 10

4.1 数据来源 10

4.2 描述性统计分析 10

4.3 相关分析 20

4.4 回归分析 21

4.5 研究假设检验小结 24

5 研究结论与建议 25

5.1 研究结论 25

5.2 研究建议 25

结束语 26

致谢	27
参考文献	28
附录 A	30
附录 B	33

1 绪论

1.1 研究背景与研究意义

1.1.1 研究背景

改革开放以来,高等教育逐渐普及,更多的学生有机会接受文化教育,但这也带来了一些就业挑战。虽然劳动力市场上的毕业生人数每年都在增加,但相当一部分毕业生无法找到合适或相关的工作,毕业后失业的情况很普遍。同时,企业在弥补人力资源短缺方面存在困难,如招聘困难和人员短缺。随着大学毕业生总数的增加,在中国的宏观就业形势下,人才需求与高供给不匹配,但企业对高质量人才的渴求,导致微观就业形势下的人才需求大于供给。在整个社会的背景下,迫切需要提高学生的就业能力,心理资本为此提供了新的思维方式和解决方案。

1.1.2 研究意义

从理论上,国内外研究者主要是通过考虑学习形式、工作组织等外部条件来讨论如何提高学生的就业能力,很少有考虑到学生个人特点的相关研究。本文采用理论研究、问卷调查、实证分析三种研究方法,仅将泰州市大学生作为研究对象,在某种意义上这是一次更为深入的研究。

从实践上看,随着时代发展,高校大学生已逐步成为社会的中流砥柱。首先,关于心理资本与就业能力之间关系的研究结果将有助于大学深入了解当今学生的心理资本,并制定有针对性的方案来促进积极的心理资本,提高就业能力,加强对大学生的就业辅导工作。其次,该研究为学生个人提供了重要的建议,即如何根据自己的实际情况发展自己的心理资本,这将有助于提高他们的就业能力。该研究可使学生意识到心理资本对提高就业能力的重要性,并激励他们不断积累心理资本,以提高就业能力,实现自我价值。

1.2 研究对象与主要问题

1.2.1 研究对象

由于本人能力有限,故本文仅选定泰州市高校大学生作为研究对象,便于研究的开展。

1.2.2 主要问题

本文旨在调查大学生心理资本和就业能力的现状及二者之间的关系，以此探究提高泰州市大学生就业能力的方法与途径。

1.3 研究方法与研究思路

1.3.1 研究方法

本文采用问卷调查和文字描述的方式，再结合实证分析，可以大大提高研究的说服力，具体如下。

（1）文献归纳法

搜集并归纳分析心理资本和就业能力的相关文献，可以为之后对二者的关系研究提供理论依据。

（2）问卷调查法

利用周真编制的心理资本与就业能力调查问卷，通过问卷星平台发放，调查了泰州市大学生心理资本与就业能力的现状，为实证研究奠定了基础。

（3）实证分析法

运用 SPSS. 28 对所得到的资料和提出的假定进行了定性与定量分析。另外，还建立了一个回归模型，目的是研究心理资本对泰州市大学生就业能力的影响。

1.3.2 研究思路

第一章：绪论。本章介绍了选题背景、研究的方法和研究思路等。

第二章：相关理论。本章在已有理论的基础上对有关概念进行归纳和总结。

第三章，研究设计。本章以文献资料为基础，建立了大学生的心理资本和就业能力的相关理论模型。

第四章，实证分析。本章重点在于对资料的整理和实证分析以及验证第三章中的假设。

第五章，研究结论和建议。总结第四章的研究结果，并给出相应对策。

2 相关理论

2.1 心理资本的研究

2.1.1 心理资本的概念

在经济、投资和社会学文献中,第一次出现了心理资本这个概念。Luthans 和 Avolio(2007)认为心理资本是个体变化发展中保持的一种相对稳定的积极状态,具备预测个体未来发展状况的特质,具体表现为:自我效能感、乐观、希望和韧性^[1]。刘晓杰(2020)认为心理资本是一个复合的概念,指的是个人在成长和成熟的过程中自然表现出来的一种积极向上的心理品质,这种积极的心理状态可以促进个体的成长和各项能力的提升^[2]。曹慧等(2021)认为,心理资本是个体可持续发展的原动力。可以说,心理资本是储藏在人们心灵深处一股永不衰竭的力量,它包含了自信、希望、乐观、韧性等优秀品质,是内心对自己的肯定,对未来的信念和坚持,是从逆境和压力中快速恢复的心理能力^[3]。

2.1.2 心理资本的维度

Luthans 和 Avolio (2007) 通过大量的文献考察认为心理资本的结构是由自我效能、希望、乐观和韧性四个维度组成的^[1]。从现有的文献中可以得出结论,虽然学术研究者对心理资本的概念和结构维度有不同的看法,但大多数学术研究者对 Luthans 等人提出的心理资本的概念及其四个结构维度表示赞同。

自我效能即对有挑战的工作充满信心,认为自己可以做到,并付出努力达到成功^[4];乐观是始终保持积极的心态,将失败归为外因,将取得的成就归为内因;希望就是认准自己的目标并为之付出努力,在某些时刻能做出适当的调整;韧性是指在实现目标过程中遇到困难时,能够理智冷静地分析处理问题,并勇往直前,从而获得成功。

2.2 就业能力的研究

2.2.1 就业能力的概念

相较于国外学者更加注重研究已经步入社会的企业员工,中国有不少学者将就业能力的关注点转向在校大学生。周真(2016)认为,大学生的就业能力是指为实现自己的理想与人生价值而在学校与社会生活中,经过专业的培训与社会交流所获得的能力^[5]。汪磊等(2021)认为大学生的就业能力包括两个方面。一方

面是大学生凭借自身条件获得工作的能力;另一方面是既满足岗位对于能力的要求,又符合持续工作的需要^[6]。

2.2.2 就业能力的构成

周真(2016)在结合当前大学生就业的实际情况后,指出就业能力就是指获取、维持和必要时重新获取就业的能力。其中包括团队合作能力、沟通能力、问题解决能力、学习能力、自我管理能力和计划组织能力^[5]。罗明忠等人(2017)认为就业能力包含人际交往能力、学习能力、应聘能力和工作技能^[7]。王新俊(2018)认为学科知识能力(如听说读写能力等)、个人素质(如诚实正直、自信、承受压力的能力等)及通用技能(如团队合作能力、人际交往能力、创新能力及适应能力等)一起构成了大学生的就业能力^[8]。张思阳(2020)在经过实证研究后,发现就业能力的结构包括专业知识及专业技能、自身综合素质、社会交往能力、职业工作能力和外部就业能力^[9]。

2.3 心理资本对就业能力的影响研究

过去的学者通过研究普遍认为,心理资本能够影响大学生的就业能力。例如,武传伟(2018)等研究发现积极心理资本在毕业生进行择业时发挥了重大作用,可提升毕业生的竞争力、增加就业机会、缓解大学生就业压力^[10]。党艺培等人(2019)的研究证实,提升大学生心理资本可以明显提高学生自主认知、自主管理、自主激励、自主学习等各方面与就业能力相关的素质^[11]。杜嫣艳等(2020)、王树智等(2019)分别以本科生、高职生为对象,研究了心理资本与就业的关系,发现心理资本对就业结果、就业能力均有较好的正向预测作用^{[12][13]}。综上所述,心理资本对大学生就业能力有着基础性作用。

3 研究设计

3.1 研究变量

首先是自变量。本文采用 Luthans 等（2007）修订的心理资本的定义，即个体变化发展中保持的一种相对稳定的积极状态，具备预测个体未来发展状况的特质，具体表现为：自我效能感、乐观、希望和韧性。

其次是因变量。本文采用周真（2016）提出的定义，大学生的就业能力是指为实现自己的理想与人生价值而在学校与社会生活中，经过专业的培训与社会交流所获得的能力。具体包括团队合作能力、沟通能力等上文提到的六种能力。

最后是控制变量。考虑到大学生心理资本与就业能力会受到个体主观因素和外界客观因素的影响，本文选取了三个个体主观因素和三个外界客观因素，具体主要是从泰州市大学生的性别、家庭户籍、是否为独生子女、政治面貌、大学期间是否担任干部和大学期间是否有社会经验六个背景来进行调查。

3.2 理论模型

心理资本是个人对未来的憧憬和期望，通过持续地学习和训练，可以提高个人的心理素质。王玮瑶（2018）在资源基础理论的前提下提出，个人所拥有的心理资本是自身所持有的独特一种资源，其类特质的性质使他人难以模仿和复制，而这种个人资源在就业情景下会转化成为个人内在的就业能力^[14]。所以，本文将心理资本作为自变量，将大学生就业能力作为因变量，将性别、家庭所在地等作为控制变量，提出了相应的理论研究模型，如图 3.1 所示。

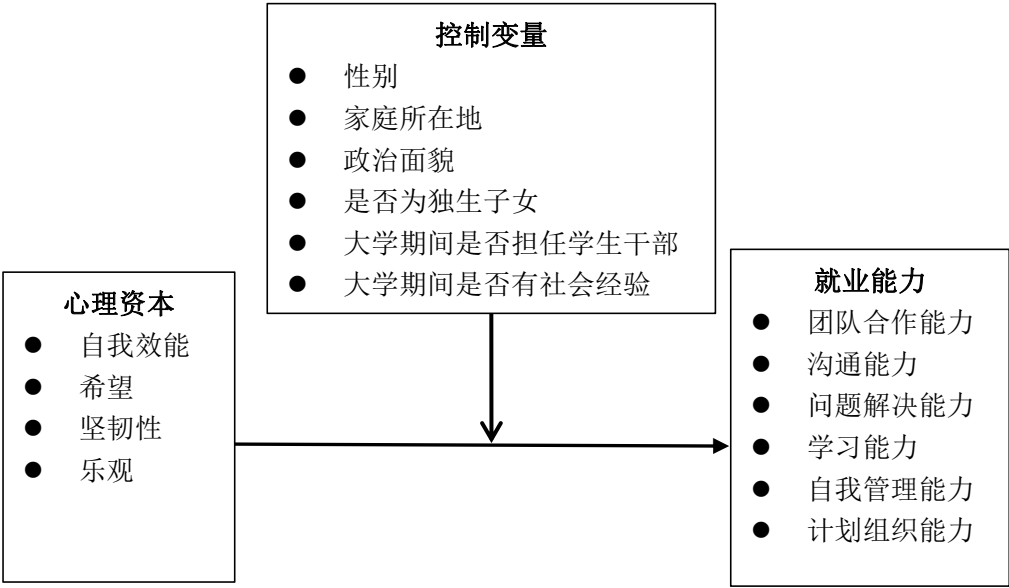


图 3.1 理论模型

3.3 研究假设

心理资本是我们积累的内在资源和力量。每种职业都需要一定的身体和心理素质，健康的身体和良好的心理素质是进入职场的新人的“金砖”。今天的物质变化和许多相互冲突的价值观，使许多毕业生心理不平衡，没有正确的认识。但是，雇主更喜欢那些情绪稳定、心胸开阔的毕业生，因为他们可以用恰当的方法处理工作中的难题，积极地发现并思考问题，并有很好的精神状态和意志去迎接工作上的挑战。因此本文假设：

H1：心理资本对就业能力有显著的正向影响。

自我效能即自我认知。自我效能高的大学生对自身的正确评价是其自身发展的关键。只有当他们知道自己的优势，他们才能在未来的学习和工作中继续保持优秀。因此本文假设：

H1-1：自我效能对就业能力有显著的正向影响。

大学生的就业能力会受个体希望的影响。满怀希望的大学生为实现个人价值会更坚定追求自己的目标。因此本文假设：

H1-2：希望对就业能力有显著的正向影响。

韧性会对大学生的就业产生影响。坚韧性在人生每一步都起着至关重要的作用，帮助大学生在参加就业后迅速适应工作环境。因此本文假设：

H1-3：坚韧性对就业能力有显著的正向影响。

乐观对大学生在学习和工作中的态度和表现有积极影响。竞争激烈的就业形势要求学生在学习和就业保持乐观态度。可以说，乐观的学生对未来的变化和形势从不感到恐慌和迷茫，而是更加客观地规划和看待未来的学习，这使他们能够积极参与到学习和工作中，因此可以说乐观对就业有积极的影响。因此本文假设：

H1-4：乐观对就业能力有显著的正向影响

3.4 问卷设计

问卷包括四个部分，分别为引导语、个人背景信息、心理资本量表以及就业能力量表，对后两个量表的相关问题均采用李克特量表五点计分法进行测量。

第一部分是引导语，阐述研究目的及告知被试调查结果将被保密，有助于提高数据的真实性。

第二部分是个人背景信息，包括上文提到的性别等六项信息。

3.4.1 心理资本问卷设计

第三部分为心理资本的正式量表。本研究引用周真（2016）所设计的信效度较好的心理资本量表。其中自我效能对应 1、2、3、4 题项，希望对应 5、6、7、8 题项，乐观对应 9、10、11、12 题项，韧性对应 13、14、15、16 题项，详见附录 A。

3.4.2 就业能力问卷设计

第四部分为就业能力的正式量表。此次研究引用周真（2016）所设计的信效度较好的就业能力量表。其中团队合作能力对应 1、2、3 题项，沟通能力对应 4、5、6 题项，问题解决能力对应 7、8、9 题项，学习能力对应 10、11、12 题项，自我管理能力和计划组织能力对应 13、14、15 题项，计划组织能力对应 16、17、18 题项，详见附录 A。

3.5 信度与效度分析

3.5.1 量表信度分析

信度测试的是问卷的稳定性，其本质是实际值与测量值之间的变异系数的比率。本文利用 Cronbach's alpha 系数来分析问卷的信度，其公式为：

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) * \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right)$$

其中，k 作为调查目标的项数， $i \leq n$ ，n 是项目的答案数， S_i^2 是调查者第 i

问项的方差， S_T^2 是所有项目总和的方差。根据 Cronbaeh's alpha 系数测量方法，总体量表系数在 0.80 或以上，说明该量表具有相对较好的稳定性，而 0.70 或以上是可以接受的；子量表系数在 0.70 或以上表明该量表具有良好的稳定性，而 0.60 或以上是可以接受的。

如表 3.1 所示，心理资本总体量表的 Cronbaeh's alpha 为 0.912，4 个分量表的 Cronbaeh's alpha 值分别为 0.824，0.766，0.815，0.740，说明心理资本量表的总体量表和分维度量表的信度均可以接受；就业能力总体量表的 Cronbaeh's alpha 为 0.912，六个维度的分量表的值分别为 0.694，0.665，0.628，0.769，0.727，0.706，说明就业能力量表的总体量表和分维度量表的信度均可以接受。

表 3.1 心理资本及其各因子和就业能力及其各因子 Cronbaeh's alpha 系数

变量	测量项数	Cronbaeh's alpha 系数
自我效能	4	0.824
希望	4	0.766
乐观	4	0.815
韧性	4	0.740
心理资本量表	16	0.912
团队合作	3	0.694
沟通	3	0.665
问题解决	3	0.628
学习	3	0.769
自我管理	3	0.727
计划组织	3	0.706
就业能力量表	18	0.912

数据来源：根据 SPSS. 28 分析数据整理

3.5.2 量表效度分析

问卷的信度测试主要是为了验证量表的稳定性，而效度测试是为了验证量表的正确性。本文运用验证性因素分析对两种量表的结构效度进行了研究。一些常见的用于检验性因素分析的拟合指数有：

(1) 拟合优度的卡方检验：理论期望值为 1。 χ^2/df 离 3 越近，说明拟合较好。

(2)拟合优度指数(GFI)和调整拟合优度指数(AGFI)、比较拟合指数(CFI)、Tucker-Lewis 指数 (TLI)：取值范围均为 0 到 1，指数越大拟合越好。

(3) 近似误差均方根 (RMSEA)：RMSE 越接近 0 说明拟合越好。

(4) 均方根残差 (RMR)：如果一个模型的 $RMR<0.1$ ，则说明拟合较好。

采用 AMOS. 26 对问卷数据进行验证性因子分析，结果如表 3.2 所示。结合上述文字说明评估得到的拟合指数，不难看出这两份问卷都比较准确，具有良好的量表结构，可以在研究中广泛使用。

表 3.2 心理资本和就业能力问卷模型拟合指数汇总表

	拟合优度的卡方检验	GFI	AGFI	CFI	TLI	RMSEA	RMR
心理资本	2.415	0.896	0.856	0.927	0.911	0.072	0.038
就业能力	2.162	0.908	0.869	0.925	0.904	0.066	0.028

数据来源：根据 Amos. 26 分析数据整理

4 实证分析

4.1 数据来源

受疫情影响，本次研究仅通过线上发出 320 份问卷，最终收回有效问卷 271 份。利用描述性统计对有效问卷中的背景变量进行统计分析。具体结果如表 4.1 所示。

表 4.1 有效问卷的基本背景

基本信息		样本数/个	百分比 (%)
性别	男	123	45.39
	女	148	54.61
独生子女	是	122	45.02
	否	149	54.98
党员	是	80	29.52
	否	191	70.84
家庭所在地	城镇	155	57.20
	农村	116	42.80
大学期间是否担任过学	是	156	57.56
生干部	否	115	42.44
大学期间是否有社会实	是	237	87.45
践	否	34	12.55

数据来源：根据 SPSS.28 分析数据整理

在性别分布上：男性 123 人，女性 148 人，可见性别分布较均衡。

在是否为独生子女分布上：独生子女与非独生子女比例接近 9:11，分布比较均衡。

在政治面貌分布上：党员与非党员分别占调查总体的 29.52%和 70.84，二者比重相差较大。

在家庭所在地分布上：城镇学生占调查总体的 57.2%，农村学生占调查总体的 42.8%，可见被调查对象在是家庭所在地上分布比较均衡。

在大学期间是否担任过学生干部上：二者比值为 1.36，比重相差不大。

在大学期间是否有过社会实践经验分布上：87.45%的被调查对象有过社会实践经验，12.55%的被调查对象没有社会实践经验，二者比重相差较大。

4.2 描述性统计分析

4.2.1 大学生心理资本与就业能力的总体情况分析

本研究采用 Likerts 五点计分法,用平均数及标准差来说明各变量的分布情况。如表 4.2 所示。

表 4.2 泰州市大学生心理资本和就业能力的基本情况

	N	均值	标准差	排序
自我效能	271	3.5913	.68327	4
希望	271	3.8072	.59430	2
乐观	271	3.6910	.70034	3
韧性	271	3.9354	.57973	1
心理资本（总体）	271	3.7562	.53633	
团队合作	271	4.1070	.50718	1
沟通	271	3.9951	.58371	2
问题解决	271	3.8499	.57416	3
学习	271	3.7417	.70602	6
自我管理	271	3.7675	.66580	5
计划组织	271	3.8155	.58407	4
就业能力（总体）	271	3.8795	.48456	
有效的 N（列表状态）	271			

数据来源：根据 SPSS.28 分析数据整理

如表 4.2 所示，心理资本及各个维度的均值都处于中等偏上水平，从排序结果来看，韧性水平最高，自我效能水平却最低；此外，就业能力及其各个维度的均值均大于 3.7，排序结果表明，泰州市大学生的团队合作能力最好，学习能力较差。总体来说，不管是泰州市大学生的心理资本还是就业能力，都还有一定的上升空间。

本文采用 Q-Q 图对泰州市大学生心理资本和就业能力的总平均值及二者各个维度的平均值进行正态检验，其检验的结果如图 4.1 至图 4.12 所示，各类变化的状态都遵循正态分布，可以进行 T 检验、相关分析和回归分析。

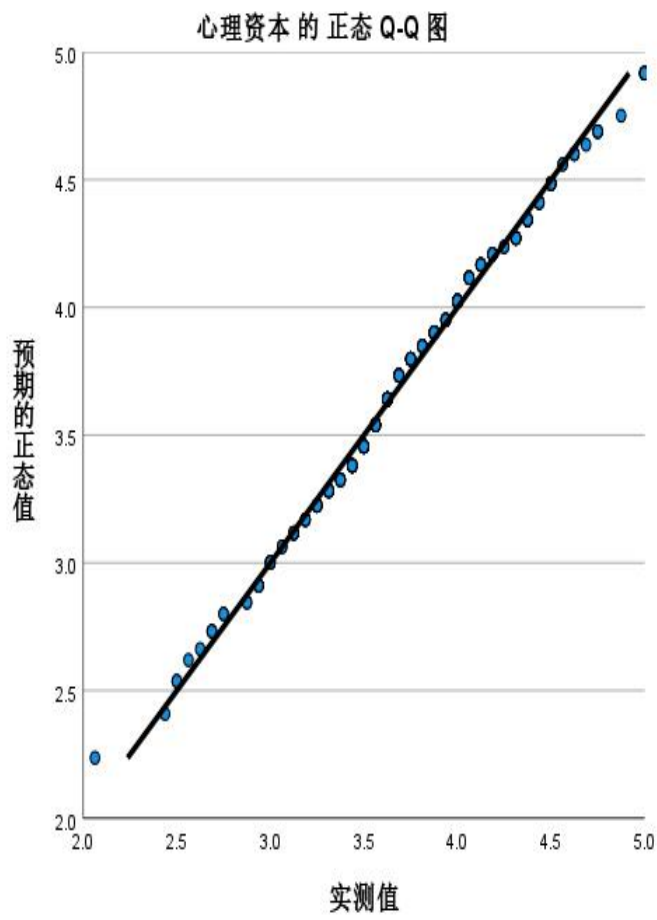


图 4.1 心理资本平均值分布情况

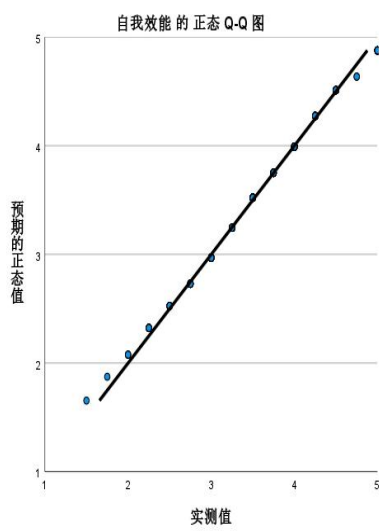


图 4.2 自我效能平均值分布情况

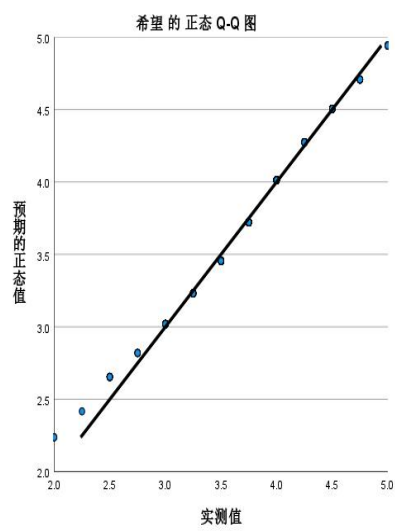


图 4.3 希望平均值分布情况

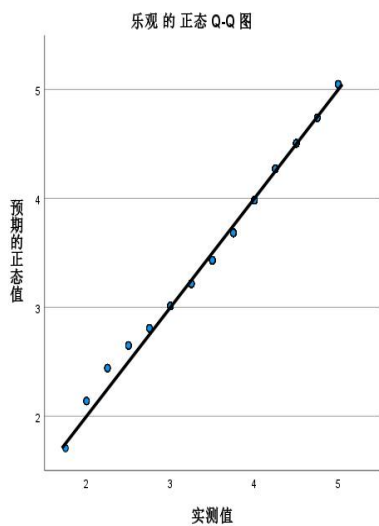


图 4.4 乐观平均值分布情况

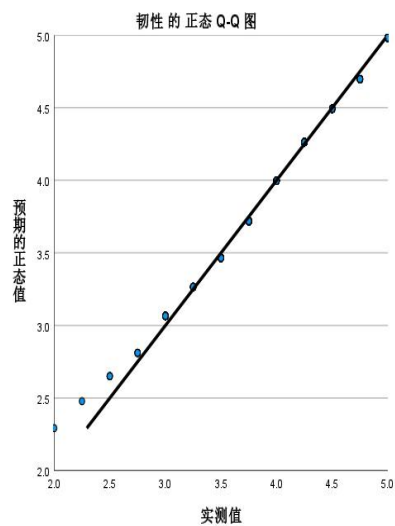


图 4.5 韧性平均值分布情况

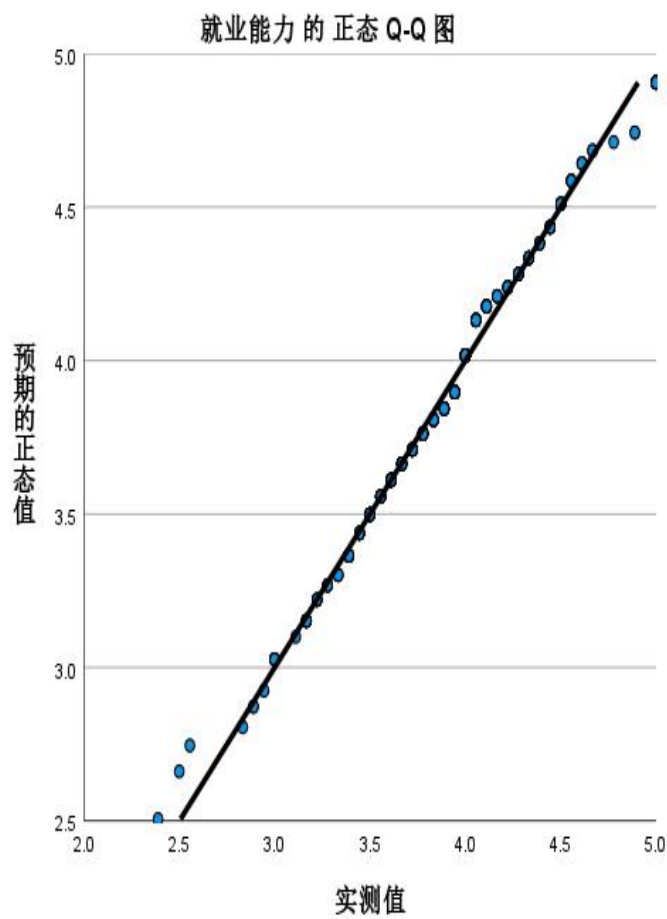


图 4.6 就业能力平均值分布情况

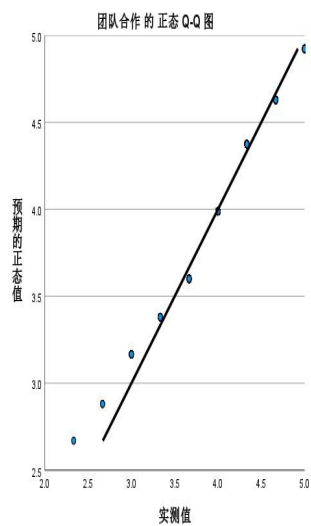


图 4.7 团队合作平均值分布情况

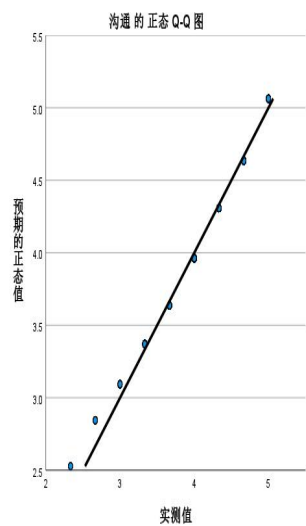


图 4.8 沟通平均值分布情况

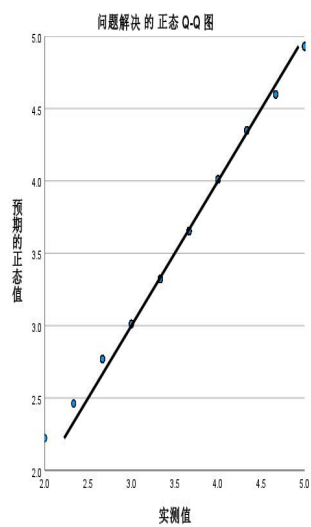


图 4.9 问题解决平均值分布情况

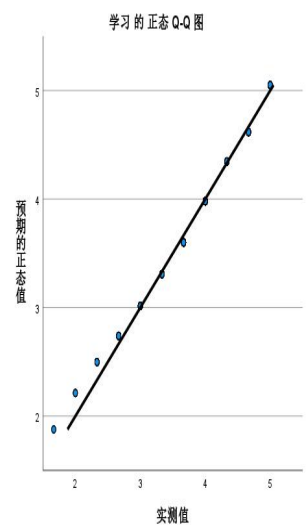


图 4.10 学习平均值分布情况

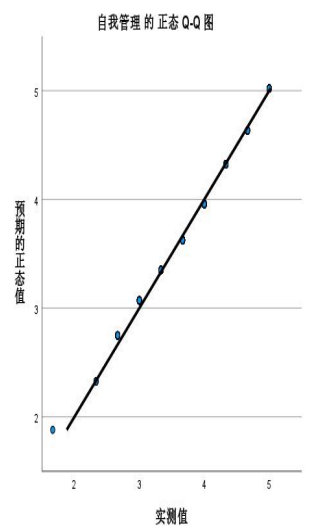


图 4.11 自我管理平均值分布情况

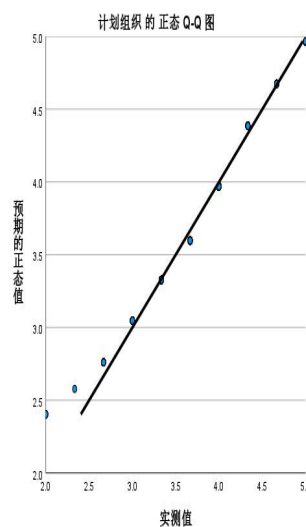


图 4.12 计划组织平均值分布情况

资料来源：根据 SPSS. 28 计算截图所得

4.2.2 大学生心理资本与就业能力在控制变量上的差异分析

独立样本 T 检验可验证两个平均值的差异，于是本研究采用 T 检验对六个不同的控制变量进行了如下分析。

(1) 大学生心理资本和就业能力在性别上的差异

由表 4.3 可知，在 5%显著水平下，泰州市大学生的性别仅在韧性上存在显著差异。就心理资本总体而言，男性均值为 3.827 大于女性均值 3.698，F 检验结果 p 值为 $0.048 < 0.05$ ，因此统计结果显著，说明在 5%显著水平下，泰州市大学生的心理资本在性别上存在显著差异，这与马文婷(2021)^[15]的研究结果一致；从就业能力角度来看，泰州市大学生在就业能力及各个维度上没有明显的性别差异，但是从统计数据来看，男性得分均比女性稍高，显示出男性在求职中的某些优势。

表 4.3 心理资本和就业能力在性别上的差异

	性别(平均值±标准差)		<i>t</i>	<i>p</i>
	男(<i>n</i> =123)	女(<i>n</i> =148)		
心理资本	3.83±0.57	3.70±0.51	1.983	0.048*
自我效能	3.66±0.69	3.53±0.68	1.570	0.118
希望	3.86±0.62	3.76±0.57	1.433	0.153
乐观	3.76±0.73	3.63±0.67	1.574	0.117
韧性	4.02±0.61	3.87±0.55	2.106	0.036*
就业能力	3.92±0.51	3.84±0.46	1.386	0.167
团队合作	4.14±0.51	4.08±0.50	1.084	0.279
沟通	4.02±0.59	3.97±0.58	0.753	0.452
问题解决	3.91±0.61	3.80±0.54	1.661	0.098
学习	3.79±0.74	3.70±0.68	1.113	0.267
自我管理	3.82±0.72	3.73±0.61	1.131	0.259
计划组织	3.85±0.65	3.79±0.53	0.911	0.363

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

数据来源：根据 SPSS.28 分析数据整理

(2) 心理资本和就业能力在是否为独生子女上的差异

由表 4.4 可知，就心理资本而言，是否为独生子女并不会显著影响泰州市大

学生的心理资本。从统计结果来看，非独生子女的均分都比独生子女要高，这表
明了他们在找工作上的优越性。以往独生子女总被认为是自私、心理素质差等，
但从调查结果可以推出，年轻一代父母非常重视孩子在此方面的培养；就就业能
力而言，泰州市大学生的就业能力及其六个维度在是否为独生子女方面也无显著
差异。数据结果显示，独生子女在就业能力、团队合作、自我管理和计划组织方
面的均值略高于非独生子女，非独生子女在问题解决和学习方面的均值高于独生
子女，可能原因在于非独生子女在家庭中必须与兄弟姐妹共享各种资源或存在被
忽视的情况，这就导致非独生子女在就业能力的某些维度上稍劣于独生子女。

表 4.4 心理资本和就业能力在是否为独生子女上的差异

	是否为独生子女(平均值±标准差)		<i>t</i>	<i>p</i>
	是 (<i>n</i> =122)	否 (<i>n</i> =149)		
心理资本	3.73±0.57	3.78±0.51	-0.727	0.468
自我效能	3.58±0.67	3.60±0.70	-0.204	0.839
希望	3.78±0.62	3.83±0.57	-0.560	0.576
乐观	3.68±0.74	3.70±0.66	-0.139	0.890
韧性	3.87±0.61	3.99±0.55	-1.717	0.087
就业能力	3.89±0.51	3.87±0.46	0.192	0.848
团队合作	4.14±0.55	4.08±0.47	0.949	0.343
沟通	4.01±0.59	3.98±0.58	0.474	0.636
问题解决	3.81±0.62	3.88±0.53	-1.069	0.286
学习	3.72±0.74	3.76±0.68	-0.372	0.710
自我管理	3.80±0.67	3.74±0.66	0.616	0.539
计划组织	3.83±0.61	3.80±0.57	0.454	0.650

* *p*<0.05 ** *p*<0.01

数据来源：根据 SPSS.28 分析数据整理

（3）心理资本和就业能力在政治面貌上的差异

由表 4.5 可知，就心理资本而言，在 5%显著水平下，泰州市大学生的韧性
在政治面貌方面存在显著差异，且数据结果表明，党员的心理资本及各维度的均
值都大于非党员，说明是党员的学生拥有更好的个人素质；就就业能力而言，在
5%显著水平下，泰州市大学生的自我管理在政治面貌上存在显著差异。从数据结

果来看，党员的心业能力及其各维度的均值都高于非党员，说明是党员的学生在解决就业方面的问题时有一定的优势。

表 4.5 心理资本和就业能力在政治面貌上的差异

	政治面貌(平均值±标准差)		<i>t</i>	<i>p</i>
	党员 (<i>n</i> =80)	非党员 (<i>n</i> =191)		
心理资本	3.83±0.47	3.72±0.56	1.556	0.121
自我效能	3.65±0.62	3.57±0.71	0.915	0.361
希望	3.87±0.55	3.78±0.61	1.160	0.247
乐观	3.77±0.64	3.66±0.72	1.232	0.219
韧性	4.04±0.49	3.89±0.61	2.002	0.046*
就业能力	3.96±0.46	3.85±0.49	1.741	0.083
团队合作	4.12±0.43	4.10±0.54	0.377	0.706
沟通	4.05±0.59	3.97±0.58	1.079	0.282
问题解决	3.94±0.51	3.81±0.60	1.630	0.104
学习	3.87±0.68	3.69±0.71	1.959	0.051
自我管理	3.90±0.62	3.71±0.68	2.066	0.040*
计划组织	3.87±0.58	3.79±0.59	0.933	0.352

* $p<0.05$ ** $p<0.01$

数据来源：根据 SPSS.28 分析数据整理

(4) 心理资本和就业能力在家庭所在地上的差异

由表 4.6 可知，就心理资本而言，泰州市大学生的心理资本及其各维度在家庭所在地方面均无显著差异。但从数据结果来看，农村学生的乐观均值高于城镇学生，可能原因在于城镇学生有优渥的家庭经济条件，面对失败会为其带来相对于农村学生来说的更大的打击，这启示城镇学生需培养更乐观的心态，农村学生则要克服自卑心理等许多难题，才有机会取得更高的成就；就就业能力而言，泰州市大学生的就业能力及其各维度在家庭所在地也没有显著差异，但是从结果来看，城镇学生的就业能力及其各维度的均值都高于农村学生，可能的原因在于农村学生从小获得的学习资源等不如城镇学生，因此城镇学生在就业方面有一定的优势。

表 4.6 心理资本和就业能力在家庭所在地上的差异

	家庭所在地(平均值±标准差)		<i>t</i>	<i>p</i>
	城镇(<i>n</i> =155)	农村(<i>n</i> =116)		
心理资本	3.76±0.55	3.75±0.52	0.065	0.948
自我效能	3.60±0.68	3.58±0.69	0.196	0.845
希望	3.82±0.58	3.79±0.61	0.389	0.698
乐观	3.68±0.74	3.71±0.65	-0.367	0.714
韧性	3.94±0.58	3.93±0.58	0.055	0.956
就业能力	3.90±0.48	3.85±0.49	0.834	0.405
团队合作	4.12±0.50	4.08±0.51	0.664	0.507
沟通	4.02±0.58	3.96±0.59	0.931	0.353
问题解决	3.86±0.60	3.84±0.54	0.340	0.734
学习	3.78±0.69	3.70±0.73	0.934	0.351
自我管理	3.78±0.66	3.75±0.67	0.436	0.663
计划组织	3.84±0.58	3.79±0.59	0.685	0.494

* $p<0.05$ ** $p<0.01$

数据来源：根据 SPSS. 28 分析数据整理

(5) 心理资本和就业能力在大学期间是否担任过班干部上的差异

由表 4.7 可知，就心理资本而言，在 1%的显著水平下，泰州市大学生的心里资本及其四个维度在大学期间是否担任过班干部方面存在显著差异。而且从数据结果来看，担任过学生干部的同学在心理资本及其各维度上的均值均高于未担任过学生干部的同学，说明大学生在校期间应积极主动地申请学生干部的职位，以提高自己的综合素质；此外，除沟通外，就业能力及其各维度在大学期间是否担任过学生干部上存在显著差异。从结果来看，担任过学生干部的学生的就业能力及其各维度的均值都高于没有担任过学生干部的学生，说明学生工作经历对学生干部而言，不仅积累了一些解决问题的经验，还在处理日常事务的过程中锻炼了信息处理能力，对学生的求职能力也是一个促进。

表 4.7 心理资本和就业能力在大学期间是否担任过班干部上的差异

	大学期间是否担任过学生干部(平均值±标准差)		<i>t</i>	<i>p</i>
	是 (<i>n</i> =156)	否 (<i>n</i> =115)		
心理资本	3.86±0.50	3.61±0.56	3.870	0.000**
自我效能	3.72±0.64	3.41±0.70	3.826	0.000**
希望	3.91±0.55	3.67±0.63	3.279	0.001**
乐观	3.79±0.67	3.56±0.72	2.746	0.006**
韧性	4.03±0.55	3.81±0.60	3.029	0.003**
就业能力	3.95±0.47	3.78±0.49	2.804	0.005**
团队合作	4.16±0.48	4.04±0.54	1.860	0.064
沟通	4.05±0.54	3.92±0.63	1.814	0.071
问题解决	3.93±0.56	3.74±0.58	2.687	0.008**
学习	3.83±0.68	3.62±0.72	2.393	0.017*
自我管理	3.85±0.65	3.66±0.68	2.282	0.023*
计划组织	3.88±0.55	3.72±0.61	2.287	0.023*

* $p<0.05$ ** $p<0.01$

数据来源：根据 SPSS. 28 分析数据整理

(6) 心理资本和就业能力在大学期间是否有社会实践经验上的差异

由表 4.8 可知，就心理资本而言，在 5% 的显著水平下，泰州市大学生的自我效能和韧性在大学期间是否有社会实践经验存在显著差异。而且从数据结果来看，有社会实践经验的大学生的心理资本及其四个维度的均值都大于没有社会实践经验的而学生，说明丰富的人生阅历在一定程度上能够提高大学生的综合素质；就就业能力而言，在 5% 的显著水平下，泰州市大学生的沟通、问题解决、学习及就业能力在是否有过社会实践经验方面存在显著差异；在 1% 的显著水平下，泰州市大学生的自我管理在是否有过社会实践经验方面存在显著差异。可能原因在于学生社会实践过程中进行的交互活动，通过主观体验实现学生就业能力的逐步提升，所以有社会实践经验的高校学生，其就业能力要高于未经历实践的学生。

表 4.8 心理资本和就业能力在大学期间是否有社会实践经验上的差异

	大学期间是否有社会实践经验(平均值±标准差)		<i>t</i>	<i>p</i>
	是(<i>n</i> =237)	否(<i>n</i> =34)		
心理资本	3.78±0.53	3.60±0.53	1.876	0.062
自我效能	3.62±0.68	3.36±0.67	2.122	0.035*
希望	3.83±0.60	3.68±0.55	1.374	0.171
乐观	3.70±0.71	3.60±0.62	0.783	0.434
韧性	3.96±0.58	3.74±0.56	2.086	0.038*
就业能力	3.90±0.49	3.71±0.44	2.207	0.028*
团队合作	4.11±0.50	4.07±0.54	0.471	0.638
沟通	4.02±0.57	3.79±0.61	2.161	0.032*
问题解决	3.88±0.58	3.65±0.51	2.219	0.027*
学习	3.77±0.71	3.52±0.65	1.972	0.050*
自我管理	3.81±0.66	3.49±0.63	2.625	0.009**
计划组织	3.83±0.58	3.74±0.59	0.856	0.393

* *p*<0.05 ** *p*<0.01

数据来源：根据 SPSS. 28 分析数据整理

4.3 相关分析

本文采用皮尔逊相关分析方法,对泰州市大学生的心理资本和就业能力的关系进行了分析。在统计学中,皮尔逊相关系数用于衡量两变量间的相关性,取值范围为-1 到 1。 $|r|$ 越大,说明相关性越强。当 $r>0$,则成正相关关系;当 $r<0$,则成负相关关系;当 $r=0$ 时,则没有相关关系。结果如表 4.9 所示。

表 4.9 心理资本及其各维度与就业能力的相关性分析

		团队合作	沟通	问题解决	学习	自我管理	计划组织	就业能力
自我效能	相关系数	0.364**	0.521**	0.575**	0.553**	0.513**	0.529**	0.639**
	<i>p</i> 值	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
希望	相关系数	0.498**	0.587**	0.610**	0.598**	0.520**	0.606**	0.711**
	<i>p</i> 值	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
乐观	相关系数	0.430**	0.404**	0.570**	0.465**	0.452**	0.479**	0.581**
	<i>p</i> 值	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
韧性	相关系数	0.578**	0.547**	0.611**	0.599**	0.530**	0.563**	0.711**
	<i>p</i> 值	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
心理资本	相关系数	0.550**	0.608**	0.703**	0.655**	0.598**	0.645**	0.783**
	<i>p</i> 值	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

* $p<0.05$ ** $p<0.01$

数据来源：根据 SPSS28 分析数据整理

从表 4.9 可以看出，在 0.01 的显著性水平上，心理资本各维度和就业能力各维度都呈中等程度的正相关。该表还显示出，心理资本和就业能力的相关系数 r 为 0.783，两者之间存在着良好的相关性。

4.4 回归分析

相关分析表明各变量间有明显的正相关，因此继续采用 SPSS.28 软件进行分层回归分析，以探讨各变量间的因果关系，并检验上一节中提出的所有假设。结果见表 4.10 和表 4.11。

表 4.10 心理资本对大学生就业能力的回归分析

	分层 1					分层 2				
	<i>B</i>	标准误	<i>t</i>	<i>p</i>	β	<i>B</i>	标准误	<i>t</i>	<i>p</i>	β
常数	4.508**	0.197	22.855	0.000	—	1.393**	0.201	6.914	0.000	—
性别	-0.074	0.059	-1.253	0.211	-0.076	0.012	0.038	0.319	0.750	0.012
是否为独生子女	0.013	0.062	0.214	0.831	0.014	-0.034	0.040	-0.846	0.398	-0.034
政治面貌	-0.040	0.068	-0.590	0.556	-0.038	-0.039	0.043	-0.903	0.367	-0.037
家庭所在地	-0.048	0.063	-0.761	0.447	-0.049	-0.031	0.040	-0.766	0.444	-0.031
大学期间是否担任过学生干部	-0.144*	0.062	-2.315	0.021	-0.147	0.027	0.040	0.660	0.510	0.027
大学期间是否有社会实践经验	-0.172	0.088	-1.951	0.052	-0.118	-0.059	0.056	-1.054	0.293	-0.041
心理资本						0.708**	0.036	19.759	0.000	0.784
R^2			0.053					0.619		
调整 R^2			0.032					0.609		
<i>F</i> 值	<i>F</i> (6, 264)=2.469, <i>p</i> =0.024					<i>F</i> (7, 263)=61.015, <i>p</i> =0.000				
ΔR^2			0.053					0.566		
ΔF 值	<i>F</i> (6, 264)=2.469, <i>p</i> =0.024					<i>F</i> (1, 263)=390.434, <i>p</i> =0.000				

因变量：就业能力

* $p<0.05$ ** $p<0.01$

数据来源：根据 SPSS.28 分析数据整理

如表 4.10 所示，将心理资本纳入模型 1 后，F 值的变化显示出显著性（ $P<0.05$ ），这意味着将心理资本纳入模型具有解释意义。此外， R^2 从 0.053 增加到 0.619，意味着心理资本可对就业能力产生 56.6% 的解释力度。其中，心理资本的回归系数为 0.708，且显著（ $t=19.759$ ， $p=0.000<0.01$ ），说明心理资本会显著影响就业能力。

表 4.11 心理资本各维度对大学生就业能力的回归分析

	分层 1					分层 2				
	<i>B</i>	标准误	<i>t</i>	<i>p</i>	β	<i>B</i>	标准误	<i>t</i>	<i>p</i>	β
常数	4.508**	0.197	22.855	0.000	—	1.169**	0.200	5.854	0.000	—
性别	-0.074	0.059	-1.253	0.211	-0.076	0.018	0.036	0.494	0.622	0.018
是否为独生子女	0.013	0.062	0.214	0.831	0.014	-0.057	0.039	-1.492	0.137	-0.059
政治面貌	-0.040	0.068	-0.590	0.556	-0.038	-0.030	0.042	-0.726	0.469	-0.029
家庭所在地	-0.048	0.063	-0.761	0.447	-0.049	-0.017	0.039	-0.448	0.655	-0.018
大学期间是否担任过学生干部	-0.144*	0.062	-2.315	0.021	-0.147	0.029	0.039	0.735	0.463	0.029
大学期间是否有社会实践经验	-0.172	0.088	-1.951	0.052	-0.118	-0.039	0.055	-0.723	0.470	-0.027
自我效能						0.161**	0.039	4.184	0.000	0.227
希望						0.213**	0.049	4.332	0.000	0.261
韧性						0.336**	0.044	7.645	0.000	0.402
乐观						0.038	0.035	1.074	0.284	0.055
R^2			0.053					0.650		
调整 R^2			0.032					0.637		
<i>F</i> 值	<i>F</i> (6, 264)=2.469, <i>p</i> =0.024					<i>F</i> (10, 260)=48.370, <i>p</i> =0.000				
ΔR^2			0.053					0.597		
ΔF 值	<i>F</i> (6, 264)=2.469, <i>p</i> =0.024					<i>F</i> (4, 260)=111.046, <i>p</i> =0.000				

因变量：就业能力

* $p<0.05$ ** $p<0.01$

数据来源：根据 SPSS.28 分析数据整理

表 4.11 显示，在模型 1 中加入自我效能、希望、韧性和乐观后，*F* 值的变化是显著的 ($P<0.05$)，这意味着在模型中加入这四个维度是有解释意义的。此外， R^2 值从 0.053 增加到 0.650，这意味着自我效能、希望、韧性和乐观对就业能力的解释力可以达到 59.7%。其中，自我效能的回归系数为 0.161，且显著 ($t=4.184$, $p=0.000<0.01$)、希望的回归系数为 0.213，且显著 ($t=4.332$, $p=0.000<0.01$)、韧性的回归系数为 0.336，且显著 ($t=7.645$, $p=0.000<0.01$)。

乐观的回归系数为 0.038，但并不显著（ $t=1.074$ ， $p=0.284>0.05$ ）。

综上所述，本文可以得出非标准回归方程：

就业能力=1.393+0.012*性别-0.034*是否为独生子女-0.039*政治面貌-0.031*家庭所在地+0.027*大学期间是否担任过学生干部-0.059*大学期间是否有社会实践经验+0.708*心理资本

就业能力=1.169+0.018*性别-0.057*是否为独生子女-0.03*政治面貌-0.017*家庭所在地+0.029*大学期间是否担任过学生干部-0.039*大学期间是否有社会实践经验+0.336*韧性+0.161*自我效能+0.213*希望+0.038*乐观

4.5 研究假设检验小结

上述实证研究的结果总结如表 4.12 所示。

表 4.12 心理资本与就业能力各假设验证

编号	子维度	假设内容	是否成立
H1:		心理资本对就业能力有显著的正向影响。	成立
H1-1:		自我效能对就业能力有显著的正向影响。	成立
H1-2:		希望对就业能力有显著的正向影响。	成立
H1-3:		坚韧性对就业能力有显著的正向影响。	成立
H1-4:		乐观对就业能力有显著的正向影响。	不成立

5 研究结论与建议

5.1 研究结论

通过独立样本 T 检验,表明了心理资本在性别、大学期间是否担任过学生干部上存在显著差异;就业能力在大学期间是否担任过学生干部及是否有过社会实践经验上存在显著差异。

相关分析表明心理资本四个维度与就业能力的六个维度存在着正相关关系。

通过回归分析,验证了心理资本可以显著促进就业能力。具体表现在自我效能、希望、韧性在 0.01 水平上对泰州市大学生就业能力均有显著的正向影响。

5.2 研究建议

5.2.1 提高大学生自我效能感

自我效能感即自信。培养学生自我效能最好的途径就是让他们不断地经历成功。虽然成功并不等同于自我效能,但通过个人成功经验的累积不断强化大学生的自我效能感^[19]。因此可以创造更多的机会或者搭建更好的平台让学生不断地操作、练习,比如,可以通过校企合作,建立实习实训基地,为学生提供顶岗实习的机会,开展社会实践活动等,以此让学生熟练掌握专业技能,在成功的体验中看到自己的价值,增强自信,提高自我效能感。

5.2.2 改善大学生韧性能力

韧性就是在创伤、困境、失败、挫折或重大压力下能较好地适应、快速复原,甚至获得更快的个人成长^[20]。大学生应该提高自己的韧性和自身能力,例如提升知识储备量以及他们在社会交往、组织和团队合作方面的能力。在就业过程中,重点不应过于关注结果,而应关注过程。在遇到挫折时,更多地是要思考过程,寻找导致结果的原因,避免犯同样的错误。

5.2.3 给予大学生希望

大学生的希望能力需要在日常学习工作中得到发展。将复杂困难的学习任务分解成各个目标,降低任务难度,有计划地完成子目标,强化实现目标的喜悦,便可对未来成功产生希望。目标的设定也应尽可能适当,以避免设定不现实的就业目标,这只会导致沮丧和希望破灭。

结束语

本文首先概述了研究的背景和重要性、研究对象与主要问题、研究方法和思路。然后，对有关的理论进行了阐述，对大学生的心理资本、就业能力进行了界定。其次，借助大量的理论资料构建了一个理论模型，并给出了相应的假设。接着，本文重点讨论了心理资本和就业能力之间的关系，借助 SPSS 28.0 进行相关和回归分析对其进行了探讨。最后，基于上述分析，本文为提高学生的就业能力提出了合理的建议。

本研究的局限性在于调查对象仅限于泰州市大学生，研究得出的结果需谨慎推广，收集的数据的可靠性也需要加强，心理资本对大学生就业能力的影响研究模型还有待完善。

致谢

行文至此，落笔为终。到这一步也就意味着我的大学生涯即将结束，转眼就要离开校园，去迎接全新的挑战，不禁思绪万千。求学十数载，深知滴水之恩当涌泉相报，故今日借此文聊表谢忱。

桃李不言，下自成蹊。首先感谢我的论文指导老师刘琳老师，在这篇文章的写作过程当中，她对我的帮助真的特别大。在跟随老师学习期间，我感受到了一种新的教学思潮，领悟到了一种新兴的思考方式，还掌握了许多新的学习方法，在学术进步的同时，我还明白了很多为人处世的道理。所以我要感谢刘琳老师，本文能够成型多亏了她在百忙之中多次对我的论文进行指导，并提供修改意见。在这里，我向她的专业、敬业以及平易近人的为人方式表示深深的敬意。

沐风雨，育桃李。我还要感谢我的学校——南京理工大学泰州科技学院，还有每一位兢兢业业、辛勤工作的老师。从 18 年 9 月至今，1000 多个日日夜夜，我在这段时间里不断学习不断成长，学校无微不至地关怀和各位老师的谆谆教诲，让我无论是学习方面还是生活方面，都收获了很多。

一晃两三年，匆匆又夏天。感谢我的每一位挚友，我们在夏天相遇，却又要在夏天各自奔赴崭新的人生，我想我们之间的情谊不会随着岁月而流逝，它会在岁月的长河里变成我们彼此之间最珍贵的回忆。祝我们都保持着一颗最炙热的心奔赴山海，顶峰相见。

寸草之心，无以为报。感谢我的父母二十余载对我无微不至地照顾，他们永远都是我最坚强的后盾，也是我昂首前进的不竭动力。养育之恩，无以为报，只想不断努力，成为他们的骄傲。

最后由衷的感谢百忙之中评阅本论文的老师，以及参与答辩的各位老师，您们辛苦了！

山高路远，我们来日方长。眼下的分别是为了日后更好的相见，我们后会有期！

参考文献

- [1] Luthans F, Avolio B J, Avey J B, et al. Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction[J]. Personnel Psychology, 2007, 60: 541-572.
- [2] 刘晓杰. 心理资本开发对中职生自主学习能力的积极影响[J]. 信息周刊, 2020, 29 (08) : 21-24.
- [3] 曹慧, 张丽然, 刘畅等. 后疫情时代高职生心理资本状况调查研究[J]. 北京劳动保障职业学院学报, 2021, 15 (03) : 19-24.
- [4] 周永青. 心理资本视域下高职院校学生就业能力培养研究[J]. 齐齐哈尔大学学报(哲学社会科学版), 2021(04): 176-179.
- [5] 周真. 心理资本对独立学院应届毕业生就业能力的影响研究[D]. 湘潭: 湘潭大学, 2016.
- [6] 汪磊, 吕佳. 大学生就业能力影响因素探讨[J]. 教育教学论坛, 2021 (52): 161-164.
- [7] 罗明忠, 陶志. 大学生就业能力: 内涵、结构及其对就业的影响[J]. 高等农业教育, 2017 (02) : 73-78.
- [8] 王新俊, 孙百才. 近 30 年来国外大学生就业能力研究现状及进展[J]. 教育与经济, 2018 (05) :57-64+72.
- [9] 张思阳. 基于 SPSS 的高校大学生就业能力结构分析[J]. 电脑知识与技术, 2020, 16 (32) :98-100.
- [10] 武传伟, 吴翌琳. 大学生积极心理资本与就业压力关系调查分[J]. 调研世界, 2018 (12):19-22.
- [11] 党艺培, 刘大伟. 民族高校大学生心理资本与就业力的关系研究[J]. 心理学进展, 2019, (09): 1662—1675.
- [12] 杜嫣艳, 宫婷婷. 基于心理资本的应用型本科生就业能力提升纵向研究[J]. 职教论坛, 2020, 36 (11) : 172-176.

-
- [13] 王树智, 闫广芬. 心理资本视角下高职院校贫困生就业能力影响研究[J]. 职业技术教育, 2019, 40 (15) : 28-33.
- [14] 王玮瑶. 大学生心理资本对就业结果的影响[D]. 北京外国语大学, 2018.
- [15] 马文婷. 大学生积极心理资本对就业的影响研究: 基于安徽某高校的实证分析[J]. 安徽理工大学学报 (社会科学版), 2021, 23 (2) : 92-97.
- [16] 季菊, 李窈玉, 杨秋露, 宋晓丹. 新时代大学生心理资本现状与思考[J]. 校园心理, 2022, 20 (01) : 40-44.
- [17] 汪磊, 吕佳. 大学生就业能力影响因素探讨[J]. 教育教学论坛, 2021 (52): 161-164.
- [18] 张洁, 陈敏艳. 应用型院校大学生可就业能力影响因素及其关系研究[J]. 通化师范学院学报, 2020, 41 (2) : 105-110.
- [19] 李红亚. 心理契约理论指导下的大学生择业教育研究[J]. 教育理论与实践, 2017 (9) : 7.
- [20] 杨新惠. 心理资本视角下高职学生就业能力提升策略研究[J]. 河北软件职业技术学院学报, 2020, 22 (04) : 33-36.

附录 A

心理资本对大学生就业能力的影响调查问卷

尊敬的同学：

您好！非常感谢您在百忙之中回答本问卷！

我们正在进行心理资本对大学生就业能力的影响的调查研究，希望能够了解您对心理资本的一些认识和看法。此次问卷为匿名调查，所有信息仅用于本次学术研究，本问卷的各个条目与答案并无对与错之分，而您所填的答案仅供整体统计分析之用，您的回答是严格保密的，请安心作答。请您根据实际情况回答，您所提供的信息将会对此次研究产生重要影响，再次感谢您的热心协助和积极配合！

一、基本信息

- 1、您的性别：() A、男 B、女
- 2、是否为独生子女：() A、是 B、否
- 3、政治面貌：() A、党员 B、非党员
- 4、家庭所在地：() A、城镇 B、农村
- 5、大学期间是否担任过学生干部：() A、是 B、否
- 6、大学期间是否有社会实践经验 () A、是 B、否

二、心理资本的调查问卷

本调查把心理资本结构界定为包括自我效能、希望、韧性、乐观四个维度。以下各项分别是对上述能力的描述, 请仔细阅读后在最适合你情况的空格中输入“√”。

	序号	心理资本描述	非常不同意	不同意	不能确定	同意	非常同意
自我效能	1	如果我尽力去做的话，我总是能够解决问题。					
	2	对我来说，坚持理想和达成目标是轻而易举的。					
	3	我自信能有效地应付任何突如其来的事情。					
	4	以我的才智，我定能应付意料之外的情况。					
希望	5	我能想出很多方法走出困境。					
	6	我热切追求自己的目标，并想能达到定下的目标。					
	7	我能想出很多方法去获得生命中对我重要的东西。					
	8	即使别人都已失望，我仍相信自己会找到解决问题的方法。					
乐观	9	即使处在困难之中，我也能保持积极的情绪。					
	10	不管事情变得多糟，总是有机会挽回的。					
	11	面对不可控的事件，我能够坦然接受。					
	12	不如意的事总是很多，都能保持平和心态。					
韧性	13	我相信我的人生一定会成功。					
	14	挫折让我总会收获成熟和经验。					
	15	逆境有时候是对成长的一种帮助。					
	16	面对困难时，我会集中自己的全部精力。					

三、就业能力的调查问卷

本调查把就业能力结构界定为包括团队合作能力、沟通能力、问题解决能力、学习能力、自我管理能力、计划组织能力。以下各项分别是对上述能力的描述，请你仔细阅读后在最适合你情况的空格中输入“√”。

	序号	就业能力描述	非常不同意	不同意	不能确定	同意	非常同意
团队合作	1	在团队合作中, 我清楚自己及其他成员的角色。					
	2	我能够理解团队的目标并愿意为团队作自己的贡献。					
	3	我乐于倾听团队中其他成员的意见, 并给予积极反馈。					
沟通	4	我善于倾听, 并能很好地理解他人的观点					
	5	我可以用书面和口头语言清晰地表达自己的想法和观点。					
	6	我善于与他人协商, 并达成共识。					
问题解决	7	我经常对存在的问题进行分析, 并找出其产生的原因。					
	8	我会创造性提出尽可能多的解决问题的方法。					
	9	我会积极寻求老师、朋友的帮助, 以更快更好地解决问题。					
学习	10	我制定了明确的学习目标和详细的学习计划。					
	11	我具有持续的学习热情, 能自觉进行学习。					
	12	我为学习新知识和新技能能投入很多时间、金钱和努力。					
自我管理	13	我能评价及监督自己的行为。					
	14	我善于平衡学习、工作、生活之间的关系, 保持自身健康。					
	15	我会在解决问题前制定清晰可行的计划。					
计划组织	16	我能合理分配人力、财力及其他资源以达成目标。					
	17	我对事情的发展有一定的预测, 并能权衡其中风险。					
	18	我能观察不断变换的环境, 并对计划进行改进。					

心理资本验证性因子分析. amw

- Analysis Summary
- Notes for Group
- Variable Summary
- Parameter Summary
- Notes for Model
- Estimates
- Modification Indices
- Minimization History
- Model Fit**
- Execution Time

Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	7.473	7.028	6.503	7.581

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.072	.061	.084	.001
Independence model	.242	.233	.251	.000

就业能力验证性因子分析. amw

- Analysis Summary
- Notes for Group
- Variable Summary
- Parameter Summary
- Notes for Model
- Estimates
- Notes for Group/Model
- Modification Indices
- Minimization History
- Model Fit**
- Execution Time

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	PCMIN/DF
Default model	51	259.497	120	.000
Saturated model	171	.000	0	
Independence model	18	2010.495	153	.000

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.028	.908	.869	.637
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.211	.295	.212	.264

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.871	.835	.926	.904	.925
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Group number 1

就业能力验证性因子分析. amw

- Analysis Summary
- Notes for Group
- Variable Summary
- Parameter Summary
- Notes for Model
- Estimates
- Notes for Group/Model
- Modification Indices
- Minimization History
- Model Fit**
- Execution Time

Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	7.446	6.880	6.357	7.429

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.066	.055	.077	.010
Independence model	.212	.204	.220	.000

三、描述统计

描述统计					
	N	最小值	最大值	平均值	标准差
自我效能	271	1.50	5.00	3.5913	.68327
希望	271	2.00	5.00	3.8072	.59430
乐观	271	1.75	5.00	3.6910	.70034
韧性	271	2.00	5.00	3.9354	.57973
心理资本	271	2.06	5.00	3.7562	.53633
团队合作	271	2.33	5.00	4.1070	.50718
沟通	271	2.33	5.00	3.9951	.58371
问题解决	271	2.00	5.00	3.8499	.57416
学习	271	1.67	5.00	3.7417	.70602
自我管理	271	1.67	5.00	3.7675	.66580
计划组织	271	2.00	5.00	3.8155	.58407
就业能力	271	2.39	5.00	3.8795	.48456
有效个案数 (成列)	271				

四、独立样本 T 检验

组统计					
	1、性别	N	均值	标准差	标准误差平均值
自我效能	男	123	3.6626	.68502	.06177
	女	148	3.5321	.67843	.05577
希望	男	123	3.8638	.62171	.05606
	女	148	3.7601	.56835	.04672
乐观	男	123	3.7642	.73363	.06615
	女	148	3.6301	.66782	.05489
韧性	男	123	4.0163	.60711	.05474
	女	148	3.8682	.54900	.04513
团队合作	男	123	4.1436	.51051	.04603
	女	148	4.0766	.50409	.04144
心理资本	男	123	3.8267	.56510	.05095
	女	148	3.6976	.50566	.04156
沟通	男	123	4.0244	.59471	.05362
	女	148	3.9707	.57529	.04729
问题解决	男	123	3.9133	.61232	.05521
	女	148	3.7973	.53683	.04413
学习	男	123	3.7940	.73616	.06638
	女	148	3.6982	.67940	.05585
自我管理	男	123	3.8184	.72208	.06511
	女	148	3.7252	.61441	.05050
计划组织	男	123	3.8509	.64754	.05839
	女	148	3.7860	.52598	.04324
就业能力	男	123	3.9241	.51423	.04637
	女	148	3.8423	.45689	.03756

独立样本检验										
莱文方差等同性检验				平均值等同性 t 检验						
		F	显著性	t	自由度	显著性 单侧 P	显著性 双侧 P	平均值差值	标准误差差值	差值 95% 置信区间 下限 上限
自我效能	假定等方差	.111	.740	1.570	269	.059	.118	.13051	.08314	-.03318 .29420
	不假定等方差			1.568	259.088	.059	.118	.13051	.08322	-.03336 .29437
希望	假定等方差	1.813	.179	1.433	269	.077	.153	.10369	.07237	-.03880 .24617
	不假定等方差			1.421	250.166	.078	.157	.10369	.07297	-.04003 .24741
乐观	假定等方差	.937	.334	1.574	269	.058	.117	.13416	.08522	-.03362 .30194
	不假定等方差			1.561	249.635	.060	.120	.13416	.08596	-.03514 .30346
韧性	假定等方差	.426	.514	2.106	269	.018	.036	.14802	.07029	.00963 .28640
	不假定等方差			2.086	248.800	.019	.038	.14802	.07094	.00829 .28775
团队合作	假定等方差	.239	.626	1.084	269	.140	.279	.06705	.06186	-.05474 .18885
	不假定等方差			1.083	258.795	.140	.280	.06705	.06193	-.05490 .18901
心理资本	假定等方差	1.634	.202	1.983	269	.024	.048	.12909	.06509	.00095 .25723
	不假定等方差			1.963	247.450	.025	.051	.12909	.06576	-.00042 .25861
沟通	假定等方差	.009	.926	.753	269	.226	.452	.05367	.07128	-.08666 .19400
	不假定等方差			.751	256.695	.227	.454	.05367	.07150	-.08712 .19446
问题解决	假定等方差	2.295	.131	1.661	269	.049	.098	.11598	.06983	-.02150 .25346
	不假定等方差			1.641	244.759	.051	.102	.11598	.07068	-.02323 .25520
学习	假定等方差	.713	.399	1.113	269	.133	.267	.09584	.08610	-.07368 .26536
	不假定等方差			1.105	251.332	.135	.270	.09584	.08675	-.07500 .26668
自我管理	假定等方差	4.826	.029	1.148	269	.126	.252	.09320	.08119	-.06664 .25305
	不假定等方差			1.131	240.670	.130	.259	.09320	.08240	-.06911 .25552
计划组织	假定等方差	2.319	.129	.911	269	.182	.363	.06491	.07129	-.07544 .20526
	不假定等方差			.893	234.068	.186	.373	.06491	.07265	-.07822 .20805
就业能力	假定等方差	.865	.353	1.386	269	.084	.167	.08178	.05902	-.03443 .19798
	不假定等方差			1.371	246.526	.086	.172	.08178	.05967	-.03575 .19930

组统计

2、是否为独生子女		N	均值	标准差	标准误差平均值
自我效能	是	122	3.5820	.66761	.06044
	否	149	3.5990	.69798	.05718
希望	是	122	3.7848	.62350	.05645
	否	149	3.8255	.57076	.04676
乐观	是	122	3.6844	.74468	.06742
	否	149	3.6963	.66435	.05443
韧性	是	122	3.8689	.61171	.05538
	否	149	3.9899	.54825	.04491
团队合作	是	122	4.1393	.54854	.04966
	否	149	4.0805	.47085	.03857
心理资本	是	122	3.7300	.56803	.05143
	否	149	3.7777	.50985	.04177
沟通	是	122	4.0137	.59288	.05368
	否	149	3.9799	.57765	.04732
问题解决	是	122	3.8087	.62091	.05621
	否	149	3.8837	.53261	.04363
学习	是	122	3.7240	.73567	.06660
	否	149	3.7562	.68294	.05595
自我管理	是	122	3.7951	.66866	.06054
	否	149	3.7450	.66485	.05447
计划组织	是	122	3.8333	.60644	.05490
	否	149	3.8009	.56675	.04643
就业能力	是	122	3.8857	.51019	.04619
	否	149	3.8743	.46420	.03803

独立样本检验											
莱文方差等同性检验				平均值等同性 t 检验							
		F	显著性	t	自由度	显著性		平均值差值	标准误差差值	差值 95% 置信区间	
						单侧 P	双侧 P			下限	上限
自我效能	假定等方差	.325	.569	-.204	269	.419	.839	-.01703	.08358	-.18157	.14752
	不假定等方差			-.205	262.562	.419	.838	-.01703	.08320	-.18086	.14681
希望	假定等方差	.314	.576	-.560	269	.288	.576	-.04067	.07266	-.18371	.10238
	不假定等方差			-.555	248.399	.290	.580	-.04067	.07330	-.18504	.10370
乐观	假定等方差	3.269	.072	-.139	269	.445	.890	-.01188	.08567	-.18055	.15678
	不假定等方差			-.137	245.018	.446	.891	-.01188	.08665	-.18255	.15878
韧性	假定等方差	1.892	.170	-1.717	269	.044	.087	-.12108	.07053	-.25994	.01778
	不假定等方差			-1.698	245.636	.045	.091	-.12108	.07130	-.26153	.01937
团队合作	假定等方差	2.385	.124	.949	269	.172	.343	.05881	.06194	-.06314	.18075
	不假定等方差			.935	239.705	.175	.351	.05881	.06288	-.06507	.18268
心理资本	假定等方差	.630	.428	-.727	269	.234	.468	-.04766	.06554	-.17671	.08138
	不假定等方差			-.719	245.832	.236	.473	-.04766	.06625	-.17816	.08283
沟通	假定等方差	.028	.866	.474	269	.318	.636	.03380	.07137	-.10672	.17432
	不假定等方差			.472	255.834	.319	.637	.03380	.07156	-.10712	.17471
问题解决	假定等方差	2.145	.144	-1.069	269	.143	.286	-.07493	.07009	-.21291	.06306
	不假定等方差			-1.053	239.612	.147	.293	-.07493	.07116	-.21511	.06526
学习	假定等方差	.030	.862	-.372	269	.355	.710	-.03211	.08634	-.20210	.13788
	不假定等方差			-.369	250.170	.356	.712	-.03211	.08699	-.20343	.13921
自我管理	假定等方差	.066	.798	.616	269	.269	.539	.05012	.08139	-.11012	.21035
	不假定等方差			.615	257.978	.269	.539	.05012	.08143	-.11024	.21047
计划组织	假定等方差	.133	.716	.454	269	.325	.650	.03244	.07142	-.10817	.17305
	不假定等方差			.451	250.996	.326	.652	.03244	.07190	-.10917	.17405
就业能力	假定等方差	.159	.690	.192	269	.424	.848	.01135	.05927	-.10534	.12805
	不假定等方差			.190	247.615	.425	.850	.01135	.05983	-.10649	.12920

组统计					
3、政治面貌		N	均值	标准差	标准误差平均值
自我效能	党员	80	3.6500	.62084	.06941
	非党员	191	3.5668	.70789	.05122
希望	党员	80	3.8719	.54973	.06146
	非党员	191	3.7801	.61136	.04424
乐观	党员	80	3.7719	.64287	.07187
	非党员	191	3.6571	.72198	.05224
韧性	党员	80	4.0438	.49487	.05533
	非党员	191	3.8901	.60726	.04394
团队合作	党员	80	4.1250	.42883	.04794
	非党员	191	4.0995	.53748	.03889
心理资本	党员	80	3.8344	.47391	.05299
	非党员	191	3.7235	.55833	.04040
沟通	党员	80	4.0542	.58927	.06588
	非党员	191	3.9703	.58113	.04205
问题解决	党员	80	3.9375	.50897	.05690
	非党员	191	3.8133	.59680	.04318
学习	党员	80	3.8708	.68435	.07651
	非党员	191	3.6876	.70968	.05135
自我管理	党员	80	3.8958	.61986	.06930
	非党员	191	3.7138	.67848	.04909
计划组织	党员	80	3.8667	.57759	.06458
	非党员	191	3.7941	.58694	.04247
就业能力	党员	80	3.9583	.45808	.05121
	非党员	191	3.8464	.49264	.03565

独立样本检验											
莱文方差等同性检验				平均值等同性 t 检验							
		F	显著性	t	自由度	显著性		平均值差值	标准误差差值	差值 95% 置信区间	
						单侧 P	双侧 P			下限	上限
自我效能	假定等方差	2.258	.134	.915	269	.181	.361	.08325	.09102	-.09596	.26245
	不假定等方差			.965	167.778	.168	.336	.08325	.08627	-.08706	.25355
希望	假定等方差	.824	.365	1.160	269	.123	.247	.09177	.07910	-.06396	.24750
	不假定等方差			1.212	163.774	.114	.227	.09177	.07573	-.05775	.24130
乐观	假定等方差	1.536	.216	1.232	269	.109	.219	.11481	.09318	-.06865	.29826
	不假定等方差			1.292	165.330	.099	.198	.11481	.08885	-.06063	.29024
韧性	假定等方差	2.711	.101	2.002	269	.023	.046	.15370	.07678	.00253	.30486
	不假定等方差			2.175	180.262	.015	.031	.15370	.07065	.01428	.29311
团队合作	假定等方差	2.402	.122	.377	269	.353	.706	.02552	.06765	-.10767	.15872
	不假定等方差			.413	184.033	.340	.680	.02552	.06173	-.09628	.14732
心理资本	假定等方差	1.673	.197	1.556	269	.060	.121	.11088	.07124	-.02938	.25114
	不假定等方差			1.664	173.213	.049	.098	.11088	.06663	-.02063	.24239
沟通	假定等方差	.020	.887	1.079	269	.141	.282	.08384	.07771	-.06917	.23684
	不假定等方差			1.073	146.372	.143	.285	.08384	.07816	-.07063	.23830
问题解决	假定等方差	2.592	.109	1.630	269	.052	.104	.12424	.07623	-.02585	.27432
	不假定等方差			1.739	172.413	.042	.084	.12424	.07144	-.01676	.26524
学习	假定等方差	.399	.528	1.959	269	.026	.051	.18322	.09353	-.00093	.36738
	不假定等方差			1.988	153.267	.024	.049	.18322	.09215	.00118	.36527
自我管理	假定等方差	2.124	.146	2.066	269	.020	.040	.18205	.08814	.00852	.35557
	不假定等方差			2.143	161.293	.017	.034	.18205	.08493	.01433	.34976
计划组织	假定等方差	.349	.555	.933	269	.176	.352	.07260	.07780	-.08058	.22578
	不假定等方差			.939	150.417	.175	.349	.07260	.07729	-.08012	.22532
就业能力	假定等方差	1.386	.240	1.741	269	.041	.083	.11191	.06429	-.01466	.23849
	不假定等方差			1.793	158.604	.037	.075	.11191	.06240	-.01133	.23515

组统计					
4、家庭所在地		N	均值	标准差	标准误差平均值
自我效能	城镇	155	3.5984	.67690	.05437
	农村	116	3.5819	.69453	.06449
希望	城镇	155	3.8194	.58076	.04665
	农村	116	3.7909	.61410	.05702
乐观	城镇	155	3.6774	.73688	.05919
	农村	116	3.7091	.65104	.06045
韧性	城镇	155	3.9371	.57870	.04648
	农村	116	3.9332	.58361	.05419
团队合作	城镇	155	4.1247	.50417	.04050
	农村	116	4.0833	.51241	.04758
心理资本	城镇	155	3.7581	.54675	.04392
	农村	116	3.7538	.52442	.04869
沟通	城镇	155	4.0237	.57998	.04659
	农村	116	3.9569	.58900	.05469
问题解决	城镇	155	3.8602	.59685	.04794
	农村	116	3.8362	.54462	.05057
学习	城镇	155	3.7763	.68809	.05527
	农村	116	3.6954	.72973	.06775
自我管理	城镇	155	3.7828	.66079	.05308
	农村	116	3.7471	.67476	.06265
计划组织	城镇	155	3.8366	.57906	.04651
	农村	116	3.7874	.59205	.05497
就业能力	城镇	155	3.9007	.48283	.03878
	农村	116	3.8511	.48750	.04526

独立样本检验										
莱文方差等同性检验				平均值等同性 t 检验						
		F	显著性	t	自由度	显著性 单侧 P	显著性 双侧 P	平均值差值	标准误差差值	差值 95% 置信区间 下限 上限
自我效能	假定等方差	.052	.820	.196	269	.422	.845	.01649	.08403	-.14896 .18194
	不假定等方差			.196	244.392	.423	.845	.01649	.08435	-.14965 .18263
希望	假定等方差	.501	.480	.389	269	.349	.698	.02841	.07308	-.11547 .17228
	不假定等方差			.386	240.133	.350	.700	.02841	.07367	-.11671 .17353
乐观	假定等方差	2.122	.146	-.367	269	.357	.714	-.03163	.08612	-.20119 .13792
	不假定等方差			-.374	261.632	.354	.709	-.03163	.08460	-.19821 .13495
韧性	假定等方差	.164	.686	.055	269	.478	.956	.00391	.07131	-.13648 .14429
	不假定等方差			.055	246.744	.478	.956	.00391	.07139	-.13671 .14452
团队合作	假定等方差	.007	.935	.664	269	.254	.507	.04140	.06233	-.08132 .16412
	不假定等方差			.663	245.694	.254	.508	.04140	.06248	-.08166 .16446
心理资本	假定等方差	.190	.663	.065	269	.474	.948	.00429	.06597	-.12558 .13417
	不假定等方差			.065	253.119	.474	.948	.00429	.06557	-.12484 .13343
沟通	假定等方差	.224	.636	.931	269	.176	.353	.06676	.07168	-.07436 .20788
	不假定等方差			.929	245.801	.177	.354	.06676	.07184	-.07474 .20826
问题解决	假定等方差	.845	.359	.340	269	.367	.734	.02401	.07061	-.11500 .16302
	不假定等方差			.345	258.616	.365	.731	.02401	.06968	-.11320 .16122
学习	假定等方差	.758	.385	.934	269	.176	.351	.08094	.08670	-.08975 .25164
	不假定等方差			.926	239.707	.178	.356	.08094	.08744	-.09130 .25318
自我管理	假定等方差	.383	.536	.436	269	.332	.663	.03567	.08186	-.12550 .19684
	不假定等方差			.434	245.050	.332	.664	.03567	.08211	-.12606 .19740
计划组织	假定等方差	.104	.747	.685	269	.247	.494	.04920	.07178	-.09211 .19052
	不假定等方差			.683	244.876	.248	.495	.04920	.07201	-.09263 .19104
就业能力	假定等方差	.138	.710	.834	269	.202	.405	.04966	.05952	-.06753 .16685
	不假定等方差			.833	246.585	.203	.406	.04966	.05961	-.06774 .16706

组统计

5、大学期间是否担任过学生干部		N	均值	标准差	标准误差平均值
自我效能	是	156	3.7244	.63954	.05120
	否	115	3.4109	.70181	.06544
希望	是	156	3.9071	.54935	.04398
	否	115	3.6717	.62773	.05854
乐观	是	156	3.7901	.66992	.05364
	否	115	3.5565	.72097	.06723
韧性	是	156	4.0256	.54932	.04398
	否	115	3.8130	.59956	.05591
团队合作	是	156	4.1560	.47958	.03840
	否	115	4.0406	.53739	.05011
心理资本	是	156	3.8618	.49626	.03973
	否	115	3.6130	.55723	.05196
沟通	是	156	4.0513	.54366	.04353
	否	115	3.9188	.62842	.05860
问题解决	是	156	3.9295	.55521	.04445
	否	115	3.7420	.58417	.05447
学习	是	156	3.8291	.68312	.05469
	否	115	3.6232	.72214	.06734
自我管理	是	156	3.8462	.64855	.05193
	否	115	3.6609	.67680	.06311
计划组织	是	156	3.8846	.55216	.04421
	否	115	3.7217	.61484	.05733
就业能力	是	156	3.9494	.46760	.03744
	否	115	3.7845	.49297	.04597

独立样本检验										
莱文方差等同性检验				平均值等同性 t 检验						
		F	显著性	t	自由度	显著性 单侧 P	双侧 P	平均值差值	标准误差差值	差值 95% 置信区间 下限 上限
自我效能	假定等方差	.991	.320	3.826	269	<.001	<.001	.31349	.08193	.15218 .47480
	不假定等方差			3.773	232.277	<.001	<.001	.31349	.08310	.14977 .47721
希望	假定等方差	1.952	.163	3.279	269	<.001	.001	.23531	.07176	.09403 .37659
	不假定等方差			3.214	226.066	<.001	.002	.23531	.07322	.09103 .37959
乐观	假定等方差	.569	.451	2.746	269	.003	.006	.23354	.08505	.06609 .40100
	不假定等方差			2.715	235.215	.004	.007	.23354	.08601	.06410 .40298
韧性	假定等方差	.475	.491	3.029	269	.001	.003	.21260	.07020	.07439 .35081
	不假定等方差			2.989	233.095	.002	.003	.21260	.07114	.07245 .35275
团队合作	假定等方差	.016	.900	1.860	269	.032	.064	.11540	.06205	-.00677 .23758
	不假定等方差			1.828	229.078	.034	.069	.11540	.06313	-.00899 .23979
心理资本	假定等方差	1.269	.261	3.870	269	<.001	<.001	.24874	.06428	.12219 .37528
	不假定等方差			3.803	228.761	<.001	<.001	.24874	.06541	.11985 .37762
沟通	假定等方差	4.326	.038	1.854	269	.032	.065	.13244	.07142	-.00817 .27305
	不假定等方差			1.814	224.281	.035	.071	.13244	.07300	-.01141 .27629
问题解决	假定等方差	.341	.560	2.687	269	.004	.008	.18746	.06977	.05010 .32482
	不假定等方差			2.666	238.571	.004	.008	.18746	.07031	.04895 .32596
学习	假定等方差	.378	.539	2.393	269	.009	.017	.20587	.08602	.03650 .37524
	不假定等方差			2.373	237.878	.009	.018	.20587	.08675	.03497 .37677
自我管理	假定等方差	.398	.529	2.282	269	.012	.023	.18528	.08120	.02541 .34515
	不假定等方差			2.267	239.771	.012	.024	.18528	.08173	.02429 .34628
计划组织	假定等方差	.931	.335	2.287	269	.011	.023	.16288	.07123	.02264 .30312
	不假定等方差			2.250	230.044	.013	.025	.16288	.07240	.02023 .30553
就业能力	假定等方差	.383	.536	2.804	269	.003	.005	.16489	.05881	.04910 .28068
	不假定等方差			2.781	238.278	.003	.006	.16489	.05929	.04810 .28168

组统计

6、大学期间是否有社会实践经验		N	均值	标准差	标准误差平均值
自我效能	是	237	3.6245	.68063	.04421
	否	34	3.3603	.66626	.11426
希望	是	237	3.8259	.59973	.03896
	否	34	3.6765	.54540	.09354
乐观	是	237	3.7036	.71118	.04620
	否	34	3.6029	.62194	.10666
韧性	是	237	3.9631	.57853	.03758
	否	34	3.7426	.55897	.09586
团队合作	是	237	4.1125	.50281	.03266
	否	34	4.0686	.54296	.09312
心理资本	是	237	3.7793	.53464	.03473
	否	34	3.5956	.52815	.09058
沟通	是	237	4.0239	.57481	.03734
	否	34	3.7941	.61417	.10533
问题解决	是	237	3.8790	.57767	.03752
	否	34	3.6471	.51208	.08782
学习	是	237	3.7736	.70964	.04610
	否	34	3.5196	.64714	.11098
自我管理	是	237	3.8073	.66306	.04307
	否	34	3.4902	.62622	.10740
计划组织	是	237	3.8270	.58350	.03790
	否	34	3.7353	.59049	.10127
就业能力	是	237	3.9039	.48614	.03158
	否	34	3.7092	.44361	.07608

独立样本检验											
莱文方差等同性检验				平均值等同性 t 检验							
		F	显著性	t	自由度	显著性		平均值差值	标准误差差值	差值 95% 置信区间	
						单侧 P	双侧 P			下限	上限
自我效能	假定等方差	.003	.957	2.122	269	.017	.035	.26418	.12450	.01906	.50929
	不假定等方差			2.156	43.484	.018	.037	.26418	.12252	.01718	.51118
希望	假定等方差	.227	.634	1.374	269	.085	.171	.14948	.10881	-.06475	.36371
	不假定等方差			1.475	45.251	.074	.147	.14948	.10132	-.05457	.35352
乐观	假定等方差	.554	.457	.783	269	.217	.434	.10065	.12853	-.15240	.35369
	不假定等方差			.866	46.314	.196	.391	.10065	.11624	-.13328	.33457
韧性	假定等方差	.196	.658	2.086	269	.019	.038	.22043	.10566	.01240	.42846
	不假定等方差			2.141	43.778	.019	.038	.22043	.10296	.01289	.42798
团队合作	假定等方差	.085	.770	.471	269	.319	.638	.04389	.09314	-.13950	.22728
	不假定等方差			.445	41.531	.329	.659	.04389	.09868	-.15532	.24310
心理资本	假定等方差	.197	.658	1.876	269	.031	.062	.18368	.09790	-.00906	.37643
	不假定等方差			1.894	43.285	.032	.065	.18368	.09701	-.01191	.37928
沟通	假定等方差	.570	.451	2.161	269	.016	.032	.22979	.10632	.02046	.43913
	不假定等方差			2.056	41.723	.023	.046	.22979	.11175	.00422	.45536
问题解决	假定等方差	.799	.372	2.219	269	.014	.027	.23198	.10454	.02617	.43780
	不假定等方差			2.429	45.935	.010	.019	.23198	.09550	.03974	.42423
学习	假定等方差	.055	.815	1.972	269	.025	.050	.25395	.12879	.00039	.50751
	不假定等方差			2.113	45.180	.020	.040	.25395	.12018	.01193	.49597
自我管理	假定等方差	.064	.800	2.625	269	.005	.009	.31712	.12079	.07931	.55493
	不假定等方差			2.741	44.308	.004	.009	.31712	.11571	.08396	.55027
计划组织	假定等方差	.370	.543	.856	269	.196	.393	.09171	.10717	-.11928	.30270
	不假定等方差			.848	42.776	.201	.401	.09171	.10813	-.12639	.30981
就业能力	假定等方差	.274	.601	2.207	269	.014	.028	.19474	.08823	.02103	.36845
	不假定等方差			2.364	45.163	.011	.022	.19474	.08237	.02885	.36063

五、相关性分析

相关性													
		自我效能	希望	乐观	韧性	心理资本	团队合作	沟通	问题解决	学习	自我管理	计划组织	就业能力
自我效能	皮尔逊相关性	1	.707**	.569**	.498**	.835**	.364**	.521**	.575**	.553**	.513**	.529**	.639**
	显著性 (双尾)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	个案数	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271
	个案数												
希望	皮尔逊相关性	.707**	1	.604**	.649**	.875**	.498**	.587**	.610**	.598**	.520**	.606**	.711**
	显著性 (双尾)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	个案数	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271
	个案数												
乐观	皮尔逊相关性	.569**	.604**	1	.606**	.839**	.430**	.404**	.570**	.465**	.452**	.479**	.581**
	显著性 (双尾)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	个案数	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271
	个案数												
韧性	皮尔逊相关性	.498**	.649**	.606**	1	.806**	.578**	.547**	.611**	.599**	.530**	.563**	.711**
	显著性 (双尾)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	个案数	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271
	个案数												
心理资本	皮尔逊相关性	.835**	.875**	.839**	.806**	1	.550**	.608**	.703**	.655**	.598**	.645**	.783**
	显著性 (双尾)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	个案数	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271
	个案数												
团队合作	皮尔逊相关性	.364**	.498**	.430**	.578**	.550**	1	.688**	.554**	.412**	.418**	.484**	.715**
	显著性 (双尾)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	个案数	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271
	个案数												
沟通	皮尔逊相关性	.521**	.587**	.404**	.547**	.608**	.688**	1	.623**	.549**	.573**	.574**	.824**
	显著性 (双尾)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	个案数	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271
	个案数												
问题解决	皮尔逊相关性	.575**	.610**	.570**	.611**	.703**	.554**	.623**	1	.619**	.569**	.590**	.818**
	显著性 (双尾)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	个案数	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271
	个案数												
学习	皮尔逊相关性	.553**	.598**	.465**	.599**	.655**	.412**	.549**	.619**	1	.685**	.612**	.827**
	显著性 (双尾)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	个案数	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271
	个案数												
自我管理	皮尔逊相关性	.513**	.520**	.452**	.530**	.598**	.418**	.573**	.569**	.685**	1	.592**	.815**
	显著性 (双尾)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	个案数	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271
	个案数												
计划组织	皮尔逊相关性	.529**	.606**	.479**	.563**	.645**	.484**	.574**	.590**	.612**	.592**	1	.801**
	显著性 (双尾)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	个案数	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271
	个案数												
就业能力	皮尔逊相关性	.639**	.711**	.581**	.711**	.783**	.715**	.824**	.818**	.827**	.815**	.801**	1
	显著性 (双尾)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	个案数	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271
	个案数												

** 在 0.01 级别 (双尾), 相关性显著。

六、回归分析

模型摘要

模型	R	R 方	调整后 R 方	标准估算的错误	R 方变化量	更改统计			显著性 F 变化量
						F 变化量	自由度 1	自由度 2	
1	.231 ^a	.053	.032	.47684	.053	2.469	6	264	.024
2	.787 ^b	.619	.609	.30309	.566	390.434	1	263	<.001

a. 预测变量: (常量), 6、大学期间是否有社会实践经验, 2、是否为独生子女, 1、性别, 5、大学期间是否担任过学生干部, 3、政治面貌, 4、家庭所在地

b. 预测变量: (常量), 6、大学期间是否有社会实践经验, 2、是否为独生子女, 1、性别, 5、大学期间是否担任过学生干部, 3、政治面貌, 4、家庭所在地, 心理资本

ANOVA^a

模型		平方和	自由度	均方	F	显著性
1	回归	3.369	6	.561	2.469	.024 ^b
	残差	60.027	264	.227		
	总计	63.396	270			
2	回归	39.235	7	5.605	61.015	<.001 ^c
	残差	24.160	263	.092		
	总计	63.396	270			

a. 因变量: 就业能力

b. 预测变量: (常量), 6、大学期间是否有社会实践经验, 2、是否为独生子女, 1、性别, 5、大学期间是否担任过学生干部, 3、政治面貌, 4、家庭所在地

c. 预测变量: (常量), 6、大学期间是否有社会实践经验, 2、是否为独生子女, 1、性别, 5、大学期间是否担任过学生干部, 3、政治面貌, 4、家庭所在地, 心理资本

系数^a

模型		未标准化系数		标准化系数	t	显著性	共线性统计	
		B	标准错误	Beta			容差	VIF
1	(常量)	4.508	.197		22.855	<.001		
	1、性别	-.074	.059	-.076	-1.253	.211	.975	1.026
	2、是否为独生子女	.013	.062	.014	.214	.831	.876	1.142
	3、政治面貌	-.040	.068	-.038	-.590	.556	.872	1.147
	4、家庭所在地	-.048	.063	-.049	-.761	.447	.869	1.151
	5、大学期间是否担任过学生干部	-.144	.062	-.147	-2.315	.021	.891	1.122
	6、大学期间是否有社会实践经验	-.172	.088	-.118	-1.951	.052	.987	1.013
2	(常量)	1.393	.201		6.914	<.001		
	1、性别	.012	.038	.012	.319	.750	.962	1.039
	2、是否为独生子女	-.034	.040	-.034	-.846	.398	.873	1.146
	3、政治面貌	-.039	.043	-.037	-.903	.367	.872	1.147
	4、家庭所在地	-.031	.040	-.031	-.766	.444	.869	1.151
	5、大学期间是否担任过学生干部	.027	.040	.027	.660	.510	.851	1.175
	6、大学期间是否有社会实践经验	-.059	.056	-.041	-1.054	.293	.977	1.024
	心理资本	.708	.036	.784	19.759	<.001	.921	1.085

a. 因变量: 就业能力

模型摘要

模型	R	R 方	调整后 R 方	标准估算的错误	R 方变化量	F 变化量	更改统计		显著性 F 变化量
							自由度 1	自由度 2	
1	.231 ^a	.053	.032	.47684	.053	2.469	6	264	.024
2	.806 ^b	.650	.637	.29196	.597	111.046	4	260	<.001

a. 预测变量: (常量), 6、大学期间是否有社会实践经验, 2、是否为独生子女, 1、性别, 5、大学期间是否担任过学生干部, 3、政治面貌, 4、家庭所在地

b. 预测变量: (常量), 6、大学期间是否有社会实践经验, 2、是否为独生子女, 1、性别, 5、大学期间是否担任过学生干部, 3、政治面貌, 4、家庭所在地, 乐观, 自我效能, 韧性, 希望

ANOVA^a

模型		平方和	自由度	均方	F	显著性
1	回归	3.369	6	.561	2.469	.024 ^b
	残差	60.027	264	.227		
	总计	63.396	270			
2	回归	41.232	10	4.123	48.370	<.001 ^c
	残差	22.163	260	.085		
	总计	63.396	270			

a. 因变量: 就业能力

b. 预测变量: (常量), 6、大学期间是否有社会实践经验, 2、是否为独生子女, 1、性别, 5、大学期间是否担任过学生干部, 3、政治面貌, 4、家庭所在地

c. 预测变量: (常量), 6、大学期间是否有社会实践经验, 2、是否为独生子女, 1、性别, 5、大学期间是否担任过学生干部, 3、政治面貌, 4、家庭所在地, 乐观, 自我效能, 韧性, 希望

系数^a

模型		未标准化系数		标准化系数	t	显著性	共线性统计	
		B	标准错误	Beta			容差	VIF
1	(常量)	4.508	.197		22.855	<.001		
	1、性别	-.074	.059	-.076	-1.253	.211	.975	1.026
	2、是否为独生子女	.013	.062	.014	.214	.831	.876	1.142
	3、政治面貌	-.040	.068	-.038	-.590	.556	.872	1.147
	4、家庭所在地	-.048	.063	-.049	-.761	.447	.869	1.151
	5、大学期间是否担任过学生干部	-.144	.062	-.147	-2.315	.021	.891	1.122
	6、大学期间是否有社会实践经验	-.172	.088	-.118	-1.951	.052	.987	1.013
2	(常量)	1.169	.200		5.854	<.001		
	1、性别	.018	.036	.018	.494	.622	.959	1.043
	2、是否为独生子女	-.057	.039	-.059	-1.492	.137	.856	1.168
	3、政治面貌	-.030	.042	-.029	-.726	.469	.866	1.155
	4、家庭所在地	-.017	.039	-.018	-.448	.655	.864	1.158
	5、大学期间是否担任过学生干部	.029	.039	.029	.735	.463	.845	1.184
	6、大学期间是否有社会实践经验	-.039	.055	-.027	-.723	.470	.962	1.039
	自我效能	.161	.039	.227	4.184	<.001	.455	2.197
	希望	.213	.049	.261	4.332	<.001	.371	2.694
	乐观	.038	.035	.055	1.074	.284	.518	1.931
	韧性	.336	.044	.402	7.645	<.001	.486	2.059

a. 因变量: 就业能力