



**在泰中国留学生职业价值观对就业能力的影响：以心理资本  
为中介**

**The Impact of Chinese Students' Professional Values in  
Thailand on Employability: Take Psychological Capital as  
Intermediary**

**Miss Xueyan LI (李雪艳)**

**教育学硕士（教育管理）专题研究报告**

**泰国博仁大学中国-东盟国际学院**

**A Thematic Paper Submitted in Partial Fulfillment of  
the Requirements for the Degree of  
Master of Education (Education Management)  
Graduate School, China-ASEAN International College  
Dhurakij Pundit University**

**二零二零**

**2020**




## Certificate of Independent Study (IS) Approval to Master's Student

China-ASEAN International College, Dhurakij Pundit University

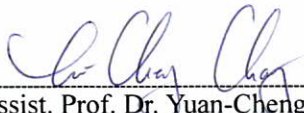
Master of Education

研究报告题目: 在泰中国留学生职业价值观对就业能力的影响: 以心理资本为中介  
Title of Thematic: The Impact of Chinese Students' Professional Values in Thailand on Employability: Take Psychological Capital as Intermediary  
Researcher|研究者: Miss.Xueyan LI  
Program | 课程: Master of Education (Education Management)  
Principal Supervisor: Assist. Prof. Dr. Yuan-Cheng CHANG  
Co-supervisor:

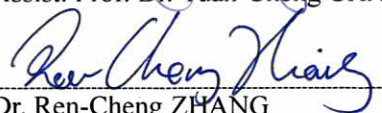
The Committee, the below signed, hereby state our full approval of the Thematic Paper submitted by the above student (researcher) in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Education in the China-ASEAN International College.

  
Dr. Renee Chew Shiun Yee

Committee President  
评审委员会主席

  
Assist. Prof. Dr. Yuan-Cheng CHANG

Committee Examiner / Principal Supervisor  
委员会考官 / 首席导师

  
Dr. Ren-Cheng ZHANG

Committee Examiner  
委员会考官

Committee Examiner / Co-supervisor  
委员会考官 / 副导师

This is to certify the said Thematic Paper was approved by the China-ASEAN International College (CAIC).

  
Assist. Prof. Dr. Chun-Shuo CHEN

Dean of China-ASEAN International College  
中国—东盟国际学院院长

Date | 日期:

11 May 2021

### Form of Declaration of Independent Academic Work

I (Mr. / Ms. / Miss) Xueyan Surname LI  
Student ID no. 629570020008 Program M.Ed. Major Education Management  
undertake that  ~~Dissertation~~/Thesis  ~~Term Paper~~ / Thematic Paper /  ~~Independent Study~~  
this

titled The Impact of Chinese Students' Professional Values in Thailand on Employability: Take Psychological Capital as Intermediary

hereby, presented for examination is my own work and has not been written for me, in whole or in part, by any other person(s). I also undertake that any quotation or paraphrase from the published or unpublished work of another person has been duly acknowledged and referenced in this research work.

I undertake to accept punishment in consequence of any breach of this declaration in accordance with the University regulation. Dhurakij Pundit University does not hold any obligation to take legal action on my behalf in the event of a breach of intellectual property rights, or any other right, in the material included in this research work.

Student's signature:

Xueyan LI  
Name(Please print):→ ( Xueyan LI )

Date:

2021. 04. 22

**研究报告题目:** 在泰中国留学生职业价值观对就业能力的影响:以心理资本为中介  
**作者:** 李雪艳  
**主指导教师:** 张原诚博士  
**副指导教师:** -----  
**学系:** 教育学硕士(教育管理)  
**学年:** 二零二零

## 摘要

本研究以特质因素理论为依据,采用便利抽样的方式,对711名在泰中国留学生进行问卷调查,以探讨在泰中国留学生在不同背景变项(性别、是否独生子女)在职业价值观、心理资本与就业能力中是否显著,三者之间的影响关系以及心理资本在职业价值观与就业能力间的中介作用。研究结果如下:A.在泰中国留学生不同性别、是否独生子女在职业价值观、心理资本与就业能力中均有显著差异;B.在泰中国留学生职业价值观正向显著影响就业能力;C.在泰中国留学生职业价值观正向显著影响心理资本;D.在泰中国留学生的心理资本在职业价值观与就业能力间起部分中介的作用。

**关键词:** 职业价值观; 心理资本; 就业能力; 在泰中国留学生

**Thematic Paper Title:** The Impact of Chinese Students' Professional Values in Thailand on Employability: Take Psychological Capital as Intermediary  
**Author:** Xueyan LI  
**Principal Advisor:** Assist. Prof. Dr. Yuan-Cheng CHANG  
**Co-advisor:** ----  
**Department:** Master of Education (Education Management)  
**Academic Year:** 2020

### **Abstract**

Based on the theory of idiosyncratic factors, this study conducted a questionnaire of 711 Chinese students studying in Thailand using a convenient sampling method to explore the different background variables (gender, only child or not) of Chinese students in Thailand on professional values, psychological capital and employability is significant, the influence relationship between the three, and the mediating role of psychological capital between professional values and employability. The results of the study are as follows: A. There are significant differences in professional concepts, psychological capital and employability among Chinese students in Thailand, whether they are of different genders and whether they are only children; B. The vocational assessment of Chinese students in Thailand has a positive impact on employability; C. The professional values of Chinese students studying in Thailand have a positive and significant impact on psychological capital; D. The psychological capital of Chinese students in Thailand plays a part of intermediary role between career assessment and employability.

**Keywords:** Professional Values; Psychological Capital; Employability; Chinese Students

## 致谢

年难留，时易损，转眼在博仁大学已经好几年，现在硕士都快毕业了。在这里首先非常感谢无私帮助我的导师张原诚博士，毕业论文从选择题目到顺利完成，张老师秉承着细致严谨的作风，帮助我找出论文中需要改进的地方，在遇到不知道怎么解决的问题时，也总是不厌其烦的帮助我，给我方向，耐心的引导我找出解决方法，让我在论文写作方面收获颇丰。还要感谢由于疫情原因导致本研究的问卷发放出现问题时提供过帮助的各位老师和同学们。没有他们的帮助我的论文无法这么顺利的完成，再次感谢大家！

同时还要感谢我的父母给了我来本校深造的机会，让我能接触这么多好的老师和同学，感受不一样的教学与生活方式，开拓视野，也谢谢他们在我写论文有小情绪时耐心的听我诉说并开导我，让我能开心的完成本次毕业论文。

最后，再一次真诚的感谢每一位曾经帮助过我的人！

李雪艳  
CAIC  
Dhurakij Pundit University  
2021年03月12日

## 目录

|  |      |
|--|------|
| Certificate of Independent Study (IS) Approval to Master's Student ..... | i    |
| Form of Declaration of Independent Academic Work .....                   | ii   |
| 致谢 .....   | iii  |
| 摘要 .....   | iv   |
| Abstract .....   | v    |
| 目录 .....   | vi   |
| 表目录 .....  | viii |
| 图目录 .....  | ix   |
| 第 1 章 绪论 .....   | 1    |
| 1.1 研究背景与动机 .....  | 1    |
| 1.2 研究目的 .....   | 2    |
| 1.3 研究问题 .....   | 3    |
| 1.4 研究意义 .....   | 3    |
| 1.5 研究空白与创新 .....  | 4    |
| 1.6 研究流程 .....   | 4    |
| 第 2 章 文献综述 .....   | 6    |
| 2.1 职业价值观 .....  | 6    |
| 2.2 心理资本 .....   | 10   |
| 2.3 就业能力 .....   | 13   |
| 2.4 职业价值观、心理资本与就业能力的相关研究 .....   | 16   |
| 第 3 章 研究方法 .....   | 19   |
| 3.1 研究架构 .....   | 19   |
| 3.2 研究假设 .....   | 20   |
| 3.3 研究对象与抽样方法 .....  | 20   |
| 3.4 研究工具 .....   | 21   |
| 3.5 数据分析方法 .....   | 25   |
| 3.6 预试问卷分析 .....   | 27   |
| 第 4 章 研究结果分析 .....   | 37   |
| 4.1 正式问卷信效度分析 .....  | 37   |
| 4.2 共同方法变异性检验 .....  | 45   |
| 4.3 描述统计 .....   | 46   |
| 4.4 各背景变项差异分析 .....  | 46   |
| 4.5 相关分析 .....   | 48   |
| 4.6 回归分析 .....   | 50   |
| 4.7 研究假设验证小结 .....   | 53   |
| 第 5 章 结论与建议 .....  | 54   |
| 5.1 研究结论 .....   | 54   |
| 5.2 研究建议 .....   | 56   |
| 5.3 研究不足 .....   | 57   |
| 5.4 研究展望 .....   | 57   |
| 参考文献 .....   | 59   |





## 表目录

|  |    |
|--|----|
| 表 2.1 心理资本与个体、群体或组织结果变量关系的相关研究.....    | 11 |
| 表 3.1 职业价值观量表题项.....                   | 19 |
| 表 3.2 心理资本量表题项.....                    | 23 |
| 表 3.3 就业能力量表题项.....                    | 24 |
| 表 3.4 职业价值观项目分析表.....                  | 28 |
| 表 3.5 心理资本项目分析表.....                   | 29 |
| 表 3.6 就业能力项目分析表.....                   | 31 |
| 表 3.7 职业价值观探索性因素分析表.....               | 32 |
| 表 3.8 心理资本探索性因素分析表.....                | 33 |
| 表 3.9 就业能力探索性因素分析表.....                | 34 |
| 表 3.10 信度分析表.....                      | 36 |
| 表 4.1 正式问卷信度分析表.....                   | 37 |
| 表 4.2 职业价值观模型适配度检核表.....               | 38 |
| 表 4.3 职业价值观量表验证性分析表.....               | 39 |
| 表 4.4 心理资本模型适配度检核表.....                | 41 |
| 表 4.5 心理资本量表验证性分析表.....                | 42 |
| 表 4.6 就业能力模型适配度检核表.....                | 44 |
| 表 4.7 就业能力量表验证性分析表.....                | 45 |
| 表 4.8 共同方法变异性检验.....                   | 46 |
| 表 4.9 研究问卷有效样本基本资料表.....               | 46 |
| 表 4.10 各指标在性别上的差异.....                 | 47 |
| 表 4.11 各指标在是否独生子女上的差异.....             | 48 |
| 表 4.12 职业价值观、心理资本与就业能力各变量与维度的相关分析..... | 49 |
| 表 4.13 职业价值观对就业能力的线性回归分析.....          | 50 |
| 表 4.14 职业价值观对心理资本的线性回归分析.....          | 51 |
| 表 4.15 心理资本对就业能力的线性回归分析.....           | 52 |
| 表 4.16 心理资本在职业价值观对就业能力影响中的中介作用检验.....  | 53 |
| 表 4.17 研究假设结果摘要表.....                  | 53 |

## 图目录

|                       |    |
|-----------------------|----|
| 图 1.1 研究流程图.....      | 5  |
| 图 3.1 研究架构图.....      | 19 |
| 图 4.1 职业价值观测量模式图..... | 39 |
| 图 4.2 心理资本测量模式图.....  | 41 |
| 图 4.3 就业能力测量模式图.....  | 43 |

## 第1章 绪论

本研究欲探讨在泰中国留学生职业价值观、心理资本与就业能力之间的关系。因此，本章节共包括六个部分，第一部分：研究背景与动机；第二部分：研究目的；第三部分：研究问题；第四部分：研究意义；第五部分：研究空白与创新；第六部分：研究流程。

### 1.1 研究背景与动机

就业乃民生之本，大学生的就业是国家、社会、学生和家长都十分关注的问题，提升学生就业能力是做好就业工作的关键（窦运来，2017）。随着留学毕业生数量逐年提升，学成后归国比例也在稳步上升（张留禄、姚晓垠，2014）。而近些年受到全球性经济贸易增速变缓和各类产业结构调整的影响，当前劳动力市场存在着供需不平衡等诸多问题（杨海波、王军，2018）。社会环境对当代的青年大学生提出了更高的要求，工作职位要求由履历导向逐渐向能力导向转变，由个人能力要求转向团队协作能力与个人能力并重（张天华、柴伟强，2020）。而国内外对于可就业能力的研究多侧重于可就业能力对求职行为（McArdle *et al.*, 2007）和工作绩效（Fugate & Kinicki, 2008）的影响，且很大一部分研究是以企业员工为对象的，对大学生的可就业能力的影响因素以及作用机制的探讨相对薄弱（何安明、姚予丹，2018）。

随着中国经济的崛起，中国人出国留学蔚然成风，是世界最大的留学生输出国，在留学大潮的推动下，留学市场也产生了分化，除了欧美、日本等西方国家之外，很多人开始考虑其他选择，随着近年来中国与东南亚联盟国家的经贸合作日益密切，东盟国家也成为吸引中国留学生的一个重要选择（林易，2011）。泰国作为东盟的门户，也成为我国学生留学的主要考虑国家之一（沈姝涵、陈奕桦，2017）。且从1978年到2018年底，在顺利毕业的各类出国留学人员中，有84.46%的学生选择毕业后回国发展，15.54%则考虑留在当地（中华人民共和国教育部，2019）。为增强在泰中国留学生这一群体回国或在当地就业的竞争力，本研究欲探讨在泰中国留学生的就业能力。

当今时代的快速发展，使就业问题越发严峻（谢婧怡，2019）。虽然政府针

对大学生就业难问题制定了许多优惠鼓励政策,但是大学生本身对职业选择的态度、认识存在着不足(叶松、李少龙,2016)。张萌(2020)指出,大学生在面临职业生涯重大选择,确定未来工作方向的时候,往往是出现各种纠结的时候,此时,职业价值观对人们的决策和行为起着关键的引导作用。大学生职业价值观影响着其职业的选择与发展(徐亚楠、高威,2020),也对其就业能力具有重要影响(屈家安、郑行之,2018)。朱晓妹等人(2012)研究发现,就业预期过高是导致大学生就业困难的一个很重要的因素,个体因素和环境因素都会影响就业预期:个体因素含有人力、社会及心理资本,环境因素含有劳动力市场的供需水平、校园的就业指导服务、组织的信息沟通等。然而随着 Ortega-Maldonado & Salanova (2017) 将心理资本理论应用于大学生群体,并将其作为研究大学生就业的重要因素之一(Ngoma & Ntale, 2016)。心理资本的作用越发凸显,其作为具有可培训、可开发、可提升的状态型变量,可通过培训等方式培养提高大学生的心理资本,从而促进其就业能力的提升,具有较高现实意义的研究(柏宁、鞠蕾,2018)。后张丽(2018),任亮宝与刘胜利(2014),方可等人(2016),傅晓林与陆素菊(2020),王金吉与叶倩茹(2019),李慧惠(2016)在此基础上增加性别与是否独生子女等背景变项,探讨各因素在此类背景变项下的差异。

特质因素理论认为具有某一特质的人可以通过满足相应的“因素”找到适合某一特点的职业(田丽华、李春辉,2014),其中“特质”针对的是求职者个人,指的是我们每个人与生俱来的智力、天分、性格,以及后天形成的兴趣、能力、价值观、抱负等等;“因素”针对的是职业对求职者的要求,包括某项职业对求职者的智力要求、能力要求以及与之相关的各种环境等等(杨润杰,2020)。

本研究将“职业价值观”作为“价值观”,“心理资本”作为与生俱来的“天分与性格”(Luthans *et al*, 2019),“就业能力”作为后天形成的“能力”,探讨在泰留学生职业价值观对其就业能力的影响,以及心理资本在就业能力与职业价值观之间的中介作用。采用问卷调查的方式,对在泰留学生的职业价值观、心理资本与就业能力之间的关系进行研究,为培养在泰中国留学生就业能力提供参考和依据。

## 1.2 研究目的

- A.探讨在泰中国留学生不同背景变项(性别、是否独生子女)在职业价值观、心理资本与就业能力中是否显著。

- B.探讨在泰中国留学生职业价值观对就业能力的影响。
- C.探讨在泰中国留学生心理资本对就业能力的影响。
- D.探讨在泰中国留学生职业价值观对心理资本的影响。
- E.探讨在泰中国留学生心理资本在职业价值观与就业能力间的中介作用。

### 1.3 研究问题

- A.在泰中国留学生不同背景变项(性别、是否独生子女)是否在职业价值观、心理资本与就业能力中存在显著差异。
- B.职业价值观是否正向显著影响就业能力。
- C.职业价值观是否正向显著影响心理资本。
- D.在泰中国留学生心理资本是否正向显著影响就业能力。
- E.心理资本是否是职业价值观影响高职生就业能力的中介变量。

### 1.4 研究意义

#### 1.4.1 理论意义

本研究采用特质因素理论与心理资本的主效应模型,探讨在泰中国留学生职业价值观、就业能力与心理资本之间的关系。

特质因素理论强调人与工作的有效匹配,他认为每个人都可以根据自身“特质”满足相应的“因素”找到与其相适应的工作类型。其中“特质”包括每个人与生俱来的智力、性格以及后天形成的价值观等,具化可为本研究的职业价值观;而“因素”针对的是职业对求职者的要求,包括某项职业对求职者的智力要求、能力要求等,与本研究的变量就业能力也相符(李兵、张志维,2015)。张海宁(2018)根据特质因素理论的视角,研究女研究生的择业困境,并针对这些困境提出消弭路径,以实现特质与因素的匹配。因此根据特质因素理论,要为在泰留学生找到其相适应的工作,前提要根据个人自身的职业价值观来满足其相应的就业能力。而心理资本的主效应模型则提出心理资本增益效果对个体层面起直接作用。(王雁飞、朱瑜,2007)。本研究将职业价值观定义为一种心理,就业能力定义为一种行为。由此,本研究欲探讨在泰中国留学生就业能力、职业价值观和心理资本之间的关系以及心理资本的中介效应。

#### 1.4.2 实践意义

了解在泰中国留学生职业价值观与心理资本是否影响在泰中国留学生的就

业能力，通过对三者关系的研究，探讨影响就业能力的因素和程度，对于提高大学生就业能力具有积极意义，使其更好的认识自己的择业需求，以做出恰当的职业准备，一定程度上提高其就业能力，也可以呼吁学校及教育相关部门重视大学生就业能力的培养，为社会输送相关人才提供较为完备新生力量。姜庆华等人（2019）针对江苏高职院校进行质性研究，通过建立留学生就业指导与服务机制、完善留学生招生机制、拓展就业能力提升途径等措施，提高留学生核心竞争力，以求为一带一路建设输出优秀人才。

因应届毕业生和回国留学生的人数急速增长，相应的就业岗位却增长缓慢，就业形势日趋严峻，孙雪峰（2015）为深入探讨毕业生就业能力与用人单位需求之间的匹配度，通过问卷调查、深度谈话和数据分析等途径进行了相关研究，并从供需双方的需求出发，从毕业生、高校、用人单位、政府四方面提出促进就业的相关对策和建议，以求减轻留学生回国就业难问题。

### 1.5 研究空白与创新

目前，对于大学生职业价值观（胡心一等人，2020；巨梦薇，2020）、心理资本（肖慧欣，2020；张冰、王超宇，2020）与就业能力（石银丽、周景报，2020；侯文哲，2020）的相关研究对象多为国内学生群体，海外中国留学生的相关研究相对较少。留学生在不同国家文化的影响下，思想观念、价值观都受到一定程度的冲与改变，对其学习、生活自主性及能力也产生不同程度的影响（衣红莲，2015）。且目前国内对与在泰中国留学生职业价值观、心理资本与就业能力两两之间的研究偏少，以心理资本为职业价值观与就业能力的中介的研究更为薄弱。因此，本研究欲以在泰中国留学生为研究对象，探讨职业价值观、就业能力与心理资本之间的关系。

### 1.6 研究流程

本研究重点在泰中国留学生职业价值观与就业能力的关系，以心理资本作为中介变量，主要内容分为五章。第一章为绪论，主要根据相关文献阐述研究背景、动机与目的、以及本研究的学术意义和实务意义等。第二章为文献综述，主要是对职业价值观、心理资本和就业能力进行梳理和总结。第三章为研究设计，主要介绍研究研究架构、研究对象、研究工具、数据分析方法、预试分析等内容。第四章为研究结果，即资料处理与分析，主要是通过整理发放与回收的问卷收集样

本数据,并通过 SPSS 软件对样本数据进行实证分析,分别包括信度和效度分析、描述性统计分析、相关性分析、回归分析,并通过分析结果验证本文假设。第五章为结论和展望,主要是对上一章数据分析后的结果进行总结和梳理,提出相应的意见和建议,并对研究的不足部分和将来的展望提出观点。如下图 1.1:

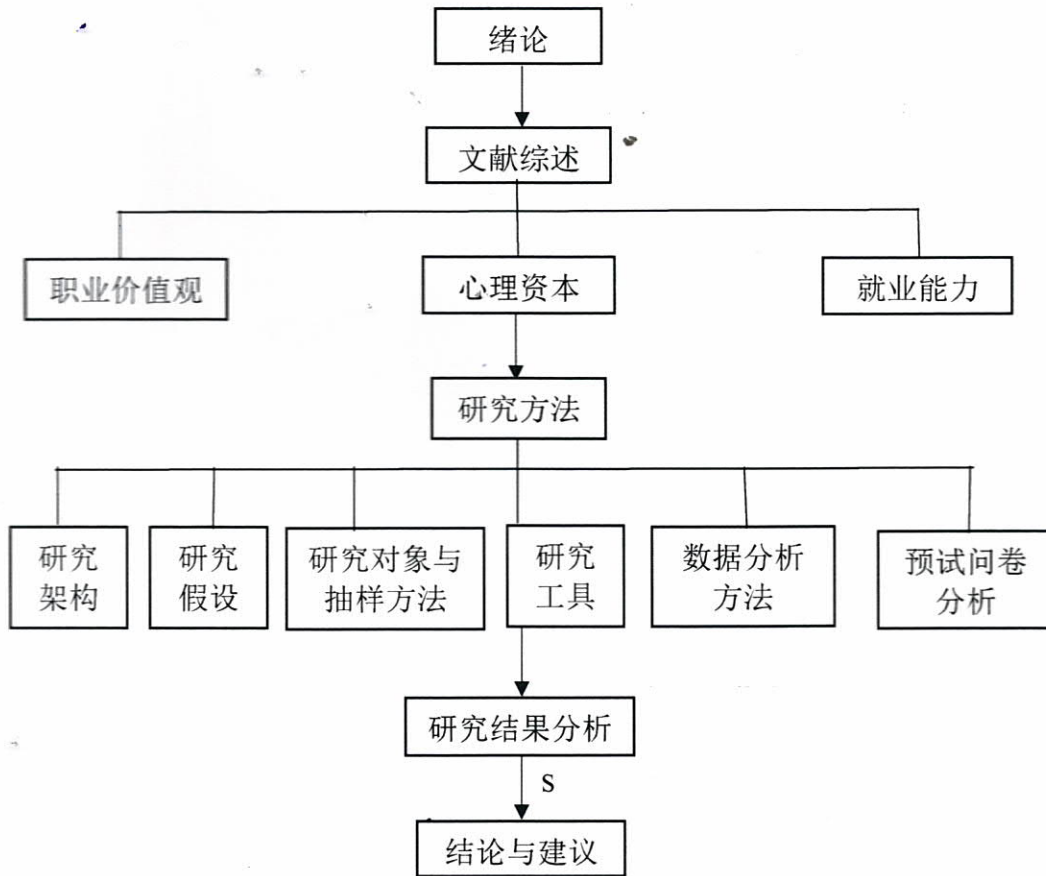


图 1.1 研究流程图

资料来源:本研究自行整理

## 第 2 章 文献综述

本章主要是基于第一章主要内容进行系统的文献探讨，旨在梳理研究主要理论与关键变量的发展脉络，共分为四个部分，第一部分：职业价值观综述；第二部分：心理资本综述；第三部分：就业能力综述；第四部分：各变量间的关系综述。

### 2.1 职业价值观

中国关于大学生就业问题的研究，主要是从大学生的职业态度（王黛碧，2020）、职业倾向性（宋洪兴，2020）、职业成熟度（解启健等人，2020）等方面进行的，其中都提到了职业价值观在大学生就业能力方面所起的作用。近年来的研究发现当代大学生的就业目的日趋现实，就业类型也更加倾向于满足自身的实际需求，可以看出职业价值观会影响大学生对于职业的态度、定位和选择（郑一鸣等人，2018）。而对于大学生而言，职业价值观有明显的特性，如矛盾性、自我性和两面性，因此帮助大学生树立正确的职业价值观在个体职业选择过程中发挥重要作用（岳昌君、白一平，2018）。

#### 2.1.1 职业价值观的定义与内涵

苗涛（2019）认为，职业价值观又称工作价值观，就业价值观，是个人价值观体系重要组成部分，是个体在职业领域的价值认知以及从事职业行为的态度和信念，它直接影响个人的职业选择与行为，是个体职业活动的内在动力和指导系统。一个人的价值观直接会影响人的行为选择，而大学生的职业价值观则是影响其职业选择的关键（张天华、柴伟强，2020）。

职业价值观的研究源于美国生涯发展的相关理论，是从价值观的含义衍生而出的（薛巧巧，2018）。张宏（2015）在《大学生职业价值观教育体系研究》书中将职业价值观定义为个人对职业的理解、态度和对目标职业的期待，也就是个人的人生态度、人生目标在职业中的具体体现。胡维芳与谢政航（2019）认为，职业价值观是个体对职业的相关认识和态度，是个体对职业目标的追求和期待，它影响着个体对其职业方向与目标的抉择。

职业价值观作为人生观的重要构成，是就业观念在人生观、世界观中的集中



反映,对个人职业选择、职业发展以及职业评析等发挥着十分重大的作用(张发勤,2016)。个人职业价值观从职业选择角度决定人生未来的发展,影响生活质量和生活方式(李宇涵等人,2020)。吴菲(2020)认为,学生职业价值是其对职业的态度和选择,反映了其自身价值观的导向。国内学者对于职业价值观的定义比较抽象,更加贴近价值观的本质。

因此,本文参考苗涛(2019)、吴菲(2020)以及胡维芳与谢政航(2019)的定义,将职业价值观定义为个体从职业选择角度对于职业的认知、态度及内在动力和指导系统,也是个人价值观的重要组成部分。

### 2.1.2 职业价值观的结构

随着职业价值观的发展,各国学者也对其结构提出不同的观点(陈静、李卫东,2011)。Herzberg(1966)最早提出职业价值观二分法,他认为对职业价值观进行研究,需要把其分为内在价值和外在价值两个维度,段飞与王冬怡(2019)认为职业价值观集中反映了其工作时的观念、思想、心理甚至行为活动,直接决定了其工作后的后续过程,如工作的态度、劳动时的积极性等,与 Herzberg(1966)提出的职业价值观二分法相似。

后 Super(1968)较为完整地阐明了职业价值观的结构理论,在实证方面将职业价值观发展为三个维度:外在价值、内在价值以及附带价值(外在报酬)。后来 Alderfer(1972)研究出了一个相对简明且全面的划分方法,及内在、外在和社会价值三个维度。邓子鹃(2020)认为,职业价值观是个体对工作/职业的主观态度,涉及认知(判断标准)、情感(心理需要)以及行为倾向三个方面。姚琨(2019)通过社会环境因素、学校教育因素以及家庭经济因素研究医学生职业价值观。孙晓丽与陈丽(2020)将职业价值观分为保健因素、发展因素和声望因素三个维度,探讨旅游专业本科实习生的职业价值观对其实习满意度的影响。徐亚楠与高威(2020)在其探讨大学生职业价值观对职业选择影响的调查研究中也把职业价值观分为声望地位因素、保健因素和发展因素三个维度,与孙晓丽两人相同。

### 2.1.3 职业价值观的相关研究

20世纪80年代初,中国才有学者开始了对于职业价值观的研究(谷静等人,2019)。从中国学者对职业价值观的研究侧重来看,主要集中在对职业价值观的

社会性思考和评判层面（黎奇，2015）。周锋（2015）将人的需求与职业属性相关的需求相整合，推出了四维度安稳、家庭、发展和尊重的职业价值观结构，这种分类与马斯洛需求层次理论相似，是人们依据自身需要评价职业的具体维度。施桂娟（2020）将职业价值观分为地位追求、家庭维护社会促进和成就实现四个维度，研究应用型本科生职业兴趣和职业价值观关系。郑静（2018）通过兴趣性格、薪酬声望、成就实现、职业前景、福利待遇、地位追求、家庭维护、社会促进、轻松稳定和规范道德十个维度研究 95 后大学生的职业价值观在职业认识与选择上的具体表现，以及对他们的择业和就业起的指导作用。傅晓林与陆素菊（2020）将职业价值观分为人际关系、经济稳定、自我实现、社会地位、生活享受五个维度用以对比上海和山东两地的中学生是否独生子女的职业价值观区域差异。

王艳等人（2016）在研究女大学生在职业价值观时发现，女大学生在各维度的得分均高于男大学生，而大学生的职业价值观在自我发展这一维度上，在是否是独生方面也存在显著差异，非独生子女显著高于独生子女。同时也有研究表明，对于职业价值取向的个人取向与社会取向两个维度，男、女大学生的分数存在显著差异，同时女生得分均高于男生的得分（李力等人，2010）。

从性别上看，女生的职业价值观水平在发展提升维度上显著高于男生，平均值达 4.236 ( $p < 0.01$ )，且除家庭维护维度外对其余维度的关注程度均略高于男生（陈莹颖、谭艳霞，2017）。而陈功香与芦吉虎（2011）以济南大学大四学生作为被试者，对其职业自我效能、价值观和就业能力进行性别、独生和非独生的差异检验，探讨得出被试者在性别上均不存在显著差异，与之前研究者得出的结果不一致，但在是否独生子女在职业价值观上存在显著差异，与之前研究者结果一致。

白蓉（2017）参考了杨贞编制的《大学生职业价值观问卷》及相关问卷，选取符合本研究需要的部分题项进行适当的修改，编制《女大学生职业价值观问卷》对女大学生首要择业要素、择业性质方向、就业首选地以及择业看重因素进行调查，分析女大学生的职业价值发现女大学生职业价值观在年级、性别、专业取向及家庭背景方面存在较为明显的差异。职业价值观中的声望因素对核心自我评价与创业意向有着显著的影响，核心自我评价对创业意向也有显著得影响，核

心自我评价在声望因素和创业意向的关系中起了部分中介作用(周广亚, 2018)。

李明与喻茜(2017)在大学生职业价值观的现状研究中则得出与之相反的结论: 其研究发现“独生子女”“家庭收入”在“才能发挥”“自我实现”“社会地位与声望”和“工作环境与福利保障”这四个因变量检验的  $t$  值均未达到显著水平, 则表示是否为独生子女和家庭收入高低在才能发挥、自我实现、社会地位与声望和工作环境与福利保障方面不存在显著差异。而女大学生与男大学生对于才能发挥上并无显著差异, 但是女大学生在“自我实现”“社会地位与声望”和“工作环境与福利保障”方面的得分均显著高于男大学生在“自我实现”“社会地位与声望”和“工作环境与福利保障”的得分。

综上所述, 本研究提出假设如下:

H1: 在泰中国留学生不同背景变项(性别、是否独生子女)在职业价值观中存在显著差异。

H1a: 在泰中国留学生不同性别在职业价值观中存在显著差异。

H1b: 在泰中国留学生是否独生子女在职业价值观中存在显著差异。

#### 2.1.4 职业价值观的相关量表

张建人等(2019)考察了不同代际的职业价值观的结构, 并通过内容分析将职业价值观划分为自我发展、职业魅力、薪酬福利、地位威望、利他价值、社会关系、人际关系、家庭家族维护八种类型, 并证明此量表按该维度分类的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.817。

王盼(2017)使用凌文铨等人(1999)根据文献并且结合我国国情编制的职业价值观问卷, 可有效的对大学生的职业价值观进行测量, 且具有良好的信度和效度, 该量表包含 22 个题项, 分 3 个维度, 分别为保健因素、自我发展因素和声望地位因素, 此职业价值观量表的总体 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.867, 各维度的 Cronbach's  $\alpha$  系数也在 0.8 以上, 信效度良好。

胡维芳与谢政航(2019)采用了金盛华等人(2005)编制的《职业价值观问卷》, 内部一致性系数为 0.894, 探究藏族大学生职业价值观对其择业效能感的影响, 并探讨出心理资本在此变量间所起的部分中介。

综上所述, 本研究采用王盼(2017)开发的大学生职业价值观量表, 此量表将职业价值观分为声望发展因素、地位因素和保健因素三个维度。此职业价值观

量表的总体 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.867, 各维度的 Cronbach's  $\alpha$  系数也在 0.8 以上, 信效度良好。

## 2.2 心理资本

### 2.2.1 心理资本的定义与内涵

资源是能够让个体觉得有价值的个体特征、能量和条件等, 既包括物质性资源、条件性资源, 也包括人格特质资源和能源性资源 (Hobfoll, 1989)。心理资本的概念最早起源于经济学, 其概念最早由 Luthans *et al.* (2007) 提出, 是指个体在成长和发展过程中表现出来的一种积极的心理状态, 其中包含乐观、希望 (Hope)、自我效能 (Confidence or Self-Efficacy)、韧性 (Resilience) 4 个核心成分, 涵盖了个人特质的方方面面。

陈学军与章倩 (2010) 认为, 心理资本是在积极组织行为研究的基础上对一类指标的总称。是一种个体自有的积极心理资源 (王燕飞等人, 2019), 是对个体有着积极作用的一种心理力量, 有助于个体对自己心理潜能的开发 (韩笑、李同归, 2014)。Luthans *et al.* (2005) 认为心理资本是“个体成长和发展过程中表现出来的积极心理发展状态”, 是人们成就动机的主要来源。

吕家美等人 (2016) 认为心理资本是指个体在学习适应环境时所成长出来的一种积极的心理特质, 是提升绩效与促进个人成长的有效心理资源。李扬 (2020) 认为, 大学生心理资本是指大学生在成长和发展过程中, 展现出来的一系列综合的、积极的核心心理能力和心理要素, 作为个体积极心理状态具有可开发、可测量性。

综上所述, 本研究采用 Luthans *et al.* (2007) 的定义, 认为心理资本是个体在成长和发展过程中表现出来的一种积极心理状态。

### 2.2.2 心理资本的主效应模型

心理资本的主效应模型指心理资本对结果具有直接的增益, 可用于个体、群体或组织层面的, 且独立于其他变量, 强调心理资本单独对结果变量起促进作用 (辛雪梅, 2017)。

因素的“主效应”一词起始于析因试验设计, 作为析因实验中的基本概念, 其反映因素对指标的影响大小, 常用其响应值的改变量来表示, 和交互作用统称为析因效应或简称效应 (李悦等人, 2009)。而心理资本的主效应一词的运用则是

在经济学家关于心理资本和人力资本对工资决定作用的比较研究 (Goldsmith *et al.*, 1997) 中, 后心理资本主效应研究的结果变量逐渐丰富, 大体经历了从态度类型、行为类型到绩效类型的结果变量的演进, 而结果变量的层次也由个体层次向团队层次、组织层次扩展, 形成了目前心理资本主效应研究的结果变量两分法 (张铭、胡祖光, 2015)。

管理学内容相关的心理学家们与管理学学者主要从心理资本的主要结果变量、与单个维度效应的比较、其他资本形式效应的相对差异以及在个体或集体层次发生机制与边界条件的理论依据与研究四个方面研究心理资本的主效应 (胡晴霞, 2018)。

### 2.2.3 心理资本的相关研究

Luthans *et al.* (2004) 在组织管理领域使用心理资本的概念, 后随着心理资本理论的发展, 部分学者将心理资本理论应用于大学生群 (Ortega- Maldonado & Salanova, 2018)。并将其分为希望、自我效能感、乐观、韧性四个维度 (李燕燕, 2016)。此外, 在学生群体的心理资本还会产生一些影响效应, 包括直接影响、间接影响、调节效应和中介作用等 (李聪, 2017)。花慧等人 (2016) 分析发现大学生心理资本在学业绩效与心理压力之间起完全中介的作用, 且不同程度压力源, 心理资本的作用效果也不同。

李颖玲与朱锦鸿 (2011) 在其研究中表明, 在已有的心理资本研究模型中, 心理资本理论的研究以主效应模型为主。心理资本与组织或个人结果变量关系的研究取得的比较有代表性的成果, 如下表 2.1 所示:

表 2.1 心理资本与个体、群体或组织结果变量关系的相关研究

|    | 研究者及年份  | 研究结果  |
|----|---|---|
| 个体 | Goldsmith <i>et al.</i> (1997)  | 企业员工的工资水平能被其心理资本正向预测。   |
|    | Goldsmith <i>et al.</i> (2000)  | 心理资本直接影响个体的工作效率。  |
|    | Letcher (2004)  | 心理资本中的责任感水平维度可以显著预测个体的薪酬水平。                                     |
|    | Luthans <i>et al.</i> (2007)  | 心理资本与个体行为和心理变量有着密切的关系。  |
| 群体 | Judge & Bono (2001)   | 心理资本可以解释 20%—30%的员工自评绩效。  |
|    | Luthans & Jensen (2005)   | 乐观、坚韧和希望与员工的工作绩效 (卓越的评估) 紧密相关。综合指数的解释率远高于单项指数, 高达 32%。          |
|    | Luthans <i>et al.</i> (2005),<br>Larson <i>et al.</i> (2006) 和<br>Cole (2006) | 乐观与康复力、自我效能感、员工的工作满意度和组织承诺也密切相关。心理资本、人力资本和社会资本对员工的工作态度有重要的预测作用。 |

表 2.1 心理资本与个体、群体或组织结果变量关系的相关研究（续）

|    | 研究者及年份                       | 研究结果   |
|----|------------------------------|--|
| 群体 | Avey <i>et al.</i> (2006)    | 员工的心理资本与积极的离职行为之间存在显著的负相关关系，但两者之间没有显著的相关关系。  |
|    | 唐强 (2008)                    | 中国员工的心理资本水平对其工作绩效，组织承诺和工作满意度有积极影响。   |
|    | 魏红权与冯江平 (2009)               | 心理资本及其规模以国内企业 651 名员工为对象，对结构变量产生显著影响。  |
| 组织 | Avolio <i>et al.</i> (2004)  | 心理资本的四度弹性，乐观，希望和信心与领导行为密切相关。   |
|    | Luthans <i>et al.</i> (2006) | 心理资本的乐观，希望和弹性与企业家领导行为的有效性之间有着密切的关系。同时，心理资本的综合效应也将影响企业家领导行为的有效性。所有这些表明，心理资本水平是企业家成功创业的重要因素。 |

资料来源：本研究自行整理

综上，在心理资本的主效应模型的研究中，心理资本会直接影响组织、群体和个体层面的相关结果变量，并独立于其他变量，且心理资本对有关结果变量的影响相对于各维度对结果变量的影响大。

心理资本中的韧性因子在是否是独生子女上有显著差异(李超等人, 2017)。赵娟 (2020) 对高职院校的 552 名贫困生和 654 名非贫困生进行问卷调查发现，独生子女自我效能感显著高于非独生子女，而非独生子女在希望和韧性两个维度的得分显著高于独生子女。也有研究表明，高职新生心理资本处于中等水平，存在自我效能感和韧性因子存在性别差异，不存在专业、生源地、是否独生子女差异 (王立高, 2016)。

赵娟 (2018) 的研究与之不完全相符，其采用问卷调查的方法，对随机整群抽取的一千多名高职学生进行研究，研究结果表明，不同性别的高职学生在自我效能维度及心理资本总分上的差异均有统计学意义；不同专业类型的高职学生在韧性维度及总体心理资本上的差异均有统计学意义；但是否独生在心理资本总分各维度及总分上的差异均无统计学意义。

综上所述，本研究提出假设如下：

H2：在泰中国留学生不同背景变项（性别、是否独生子女）在心理资本中存在显著差异。

H2a：在泰中国留学生不同性别在心理资本中存在显著差异。

H2b：在泰中国留学生是否独生子女在心理资本中存在显著差异。

#### 2.2.4 心理资本的相关量表

张艳红等人（2020）采用王保健（2017）修订的《心理资本量表》，此量表分为自信、韧性、奋发进取、感恩、乐观和兴趣等六个维度，采用 Likert 5 点计分的方式，总维度内部一致性为 0.84，对四川、天津、吉林几个省市的 1000 名初高中生进行调查，探讨心理资本在情绪调节与心理幸福感之间的中介作用。

游津津（2020）采用 Luthans *et al.*（2007）编订的《心理资本问卷》，该量表包括自我效能感、希望、乐观、韧性四个维度，合计 16 题，整体量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.821，可靠性较好。

王迎冬与姚铭（2020）通过改编 Luthans *et al.*（2007）编制的心理资本问卷和张阔等（2010）编制的积极心理资本问卷，将心理资本划分为韧性、乐观、自我效能和希望 4 个维度，共 22 题，该量表旋转后累积方差解释率为 65.145%，符合因子分析相关指标，且其各维度内部一致性系数均为 0.7 以上，具有良好的信效度。

综上所述，本研究采用游津津（2020）编制的“心理资本问卷”，此心理资本问卷的重测信度与内部一致性系数均在 0.8 以上，可靠性较好能够满足调查的需要。

### 2.3 就业能力

#### 2.3.1 就业能力的定义与内涵

大学生就业能力的定义起源于二十世纪初期英国，起初主要是用来区分不能雇佣的劳动者和能够雇佣的劳动者（谢晋宇、宋国学，2005）。随着社会经济发展开始用于在职人群，国际劳工组织将其定义为：个体获得应对工作生活中出现的变化，保持工作以及在工作中进步的能力（马亚静，2014）。

马永霞等人（2019）认为大学生就业能力是大学生实现最初就业、维持就业和必要时获得新的就业机会所需要的能力既需要满足企业雇主的需求，也满足大学生个人的需要。不仅包括外部获得的显性知识技能，还包括自身习得的隐性知识技能，也就是大学生就业的“软实力”（赵明，2018）。在 Fugate *et al.*（2004）看来，就业能力属于心理-社会性结构，社会和人力资本、职业认同以及个体适应性都属于就业能力，该能力能够得到更多的外部职业能力以及组织内部能力。马永霞与梁金辉（2016）认为，就业能力是大学生在高校教育行为等外在因素和

自身学习规划等内在因素的综合作用下，所获得的能够得到并完成工作的能力。

也有学者认为，大学生就业能力指个体在校期间，通过学习和实践获得的就业机会所并应具备的专业能力、人格取向、应对能力以及发展能力等外显的人格特质总和，是一种综合能力，既包括个人的人力资本价值，又包括个人人力资本价值的转化能力，严重影响大学生的发展与生存（郭欣，2017）。张晶（2018）认为，就业能力是个人完成组织需求任务的一种能力，且能够保持这种职业状态的能力及特性。

综上所述，本研究参考马永霞等人（2019）对于就业能力的定义，将其定义为大学生实现最初就业、维持就业和必要时获得新的就业机会所需要的素质与能力的行为。

### 2.3.2 特质因素理论

特质因素论是用于职业指导、职业选择和职业介绍的黄金理论，也称“人职匹配论”，主要强调个人特质与职业特点的匹配关系，以“特质”为指标区分个体差异，认为具有某一特质的人可以通过满足相应的“因素”找到适合某一特点的职业（冯嘉慧，2019）。所谓“特质”就是指个人的人格特征，其中包括人格、价值观、能力倾向和兴趣等；“因素”则是指个人所需具备的在工作上想要取得成功的资格或前提条件（李利军，2011）。

李炳毅等人（2011）认为，特质因素理论有两种类型，一是根据职位确定匹配的人，如而艺术类的职业需要一定的想象力、美感等；二是人根据自己的特质选择适合的职业，如具备责任心、爱心、有一定的专业知识和背景等人格的人适宜从事教师行业，具备专业技术能力和一定的沟通协调能力人格的人适宜从事技术类职位。它强调，由于环境，学习，遗传，成熟度等内在或外在因素的相互作用，个人在能力，个性，行为或动机上存在个体差异，具有相似个性特征的人应从事特定的职业。（张婕琼，2008）。

### 2.3.3 就业能力的相关研究

宋兵超（2017）从大学生自身心理机制的角度分析，强调了大学生就业能力中社会适应能力、心理因素、工作经验等方面的欠缺，进一步丰富了就业能力的内涵。张婧群（2016）把大学生就业能力划分为三个层次：第一层次，大学生的知识素养和理论储备；第二层次，大学生的技能能力、创新能力、解决问题的能



力；第三层次，大学生的就业能力应用。高艳等人（2017）从行为心理学的角度，认为就业能力是个体谋取、维持和使用某种资质或者能力来应对职场变化的一种行为倾向，这种行为是以职业能力与通用技能为基础的，并且个人还需要具有较强的对工作环境与组织的适应能力、责任感以及团队合作精神。

左杨与孔晓妮（2018）通过对山东省三所高校 2016 届毕业生进行问卷调查，运用因子分析和二元选择 Logit 回归模型研究了大学生就业能力与就业状况的关系，将就业能力分解为更加具体的十种就业能力因子，通过因子分析将十种能力因子可以归结为专业特质公因子、经营特质公因子和心理特质公因子；发现专业特质公因子、经营特质公因子和心理特质公因子与大学生的就业状况紧密相关，都对毕业生就业产生正向影响；研究还发现，就业市场中存在性别歧视，女性毕业生的就业机会远低于男性毕业生，而且在公因子值较低时，歧视更大。张页（2018）得出的结论与之相似，研究结果显示高职大学生心理资本及其两个子维度（事务性与人际型）在性别上存在着明显性差异且男生优于女生，经过事后检验发现，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。韩菁（2016）的研究也支持了这一结论。

陈晓红（2019）对 457 位即将毕业的高职学生进行问卷调查发现：不同性别、是否独生子女、不同专业、是否参加学校社团或协会、不同成长地学生的就业能力存在显著差异。王尧骏（2013）以年级（高、低）、是否为独生子女（是、否）为背景变量，结果表明，年级与是否为独生子女的交互作用显著。事后检验结果表明，在低年级时，独生子女的职业能力得分高于非独生子女；高年级时，独生子女的职业能力得分则相对偏低。也有研究与此结果相反，该研究者认为，应用心理学专业大学生的就业能力与其是否为独生子女无明显差异，各因子与其是否为独生子女也均无明显差异（王雯、陈方，2020）。

综上所述，本研究提出如下假设：

H3：在泰中国留学生不同背景变项（性别、是否独生子女）在就业能力中存在显著差异。

H3a：在泰中国留学生不同性别在就业能力中存在显著差异。

H3b：在泰中国留学生是否独生子女在就业能力中存在显著差异。

### 2.3.4 就业能力的相关量表

罗明忠等人(2017)分别从风险容忍对大学生就业能力的影响和人格特质对女大学生就业能力的影响两个角度进行分析,将女大学生就业能力分为人际交往能力、学习能力、应聘能力、工作技能四个维度。

高艳等人(2017)将心理资本分为自我效能感、韧性、希望与乐观四个维度,共 29 题,各维度的 Cronbach's  $\alpha$  系数均高于 0.6,内部一致性系数较好。

施炜(2012)编制“大学生就业能力量表”从自我发展能力、情绪调适能力、专业能力、人际交往能力、求职应聘能力五个维度出发,研究本科毕业生就业能力提升的对策,该量表整体的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.841,具有良好的信度。

叶宝娟等人(2017)采用于海波等人(2014)编制的《可就业能力量表》,对 802 名大学生进行研究,探讨大学生就业能力与职业使命感的关系,该量表共 36 题,包括职业认同、乐观开朗、人际关系、团队合作、学习能力、问题解决、社会支持、网络差异 8 个维度,整体量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.921,可靠性较好。

综上所述,本研究采用选择施炜(2012)编制“大学生就业能力量表”,此就业能力量表的重测信度与内部一致性系数均在 0.8 以上,可靠性较好能够满足调查的需要。

## 2.4 职业价值观、心理资本与就业能力的相关研究

### 2.4.1 职业价值观对就业能力的影响

聂佳曼(2014)对医学生的职业价值观进行研究得出,医学生的职业价值观在性别上存在显著差异,女生相较男生更重视职业价值观中的保健因素,男生相较女生更重视职业价值观中的发展因素。王艳等人(2016)通过对中部某省 379 名大学生的职业决策自我效能感、职业价值观以及就业能力的关系进行研究也证实了这一点,其发现职业价值观和就业能力存在显著相关。大学生职业价值观显著正向影响就业能力(陈静、李卫东,2011)。胡文斌等人(2019)随机抽取杭州 4 所高校的 615 名大学生发现,职业价值观正向显著影响就业能力。

综上所述,本研究提出假设如下:

H4: 在泰中国留学生职业价值观正向显著影响就业能力。

#### 2.4.2 职业价值观对心理资本的影响

胡维芳与谢政航（2019）对 236 名藏族大学生的职业价值观和心理资本的关系进行了研究，得出不同性别的藏族大学生在职业价值观和心理资本呈显著的正相关。赵倩与陈国鹏（2018）基于社会认知理论，以河南省四所高校 1251 名大学生为研究对象，研究表明职业价值观各因子对心理资本间呈显著正相关。赵晓磊（2013）通过对朝鲜族大学生进行研究，发现职业价值观对心理资本有预测作用，且非独生子女的心理资本得分比独生子女高。郑一鸣等人（2018）研究发现，大学生的职业价值观与心理资本之间存在显著差异。安蓉与辛雪梅（2016）通过使用问卷调查的方式对天津市 600 名高职女生进行问卷调查，研究结果显示，高职女生的心理资本可正向显著影响职业价值观与择业效能感之间的关系。

综上所述，本研究提出假设如下：

H5：在泰中国留学生职业价值观正向显著影响心理资本。

#### 2.4.3 心理资本对就业能力的影响

在就业能力与心理资本的关系探讨中，贺暖暖与高毅蓉（2018）研究发现，心理资本直接显著正向影响就业能力。郑万迪等人（2020）对心理资本四个维度和就业能力五个维度进行相关性分析，发现心理资本存在性别与个体条件之差，且均对就业能力有显著影响。

胡艳华等人（2018）采用整群抽样法选取石家庄某高校 482 名大学生作为调查对象进行问卷调查得出心理资本对大学生可就业能力有积极影响。王迎冬与姚铭（2020）探讨 5 所江苏省属本科高校和 5 所省属专科院校的毕业班在校生大学生积极心理资本对就业压力的影响，其研究发现积极心理资本中自我效能和希望维度对大学生就业压力具有良好的负向预测作用，韧性对大学生就业压力具有正向预测作用，乐观对大学生就业压力无明显预测作用。

王苑（2006）的研究也认为个体的基本情况（性别、家庭环境、学历等）影响就业能力。有的研究结果则与之相反，其认为心理资本可以显著影响就业能力，但没有性别之差（Ayala & Manzano, 2020）。叶宝娟等人（2018）认为，心理资本是影响大学生就业的重要因素之一。已有研究也表明，大学生的心理资本对大学生的就业能力也具有显著的预测作用和良好的干预作用（何安明、姚子丹，2018）。

因此，基于已有研究成果，我们推断，心理资本高的个体就业能力越高。

综上所述，本研究提出如下假设：

H6: 在泰中国留学生心理资本正向显著影响就业能力。

#### 2.4.4 心理资本在职业价值观与就业能力之间具有中介效果

郑万迪等人（2020）通过研究证实心理资本会显著预测大学生的就业能力。崔月（2017）对一所高职高专医学院的 300 名学生进行问卷调查，调查表明，心理资本和就业能力各因子之间均显著。郑一鸣李超等人（2017）的研究也证实了这一点，大学生就业能力与心理资本呈显著正相关，即心理资本问卷得分越高，就业能力越强；心理资本问卷得分越低，就业能力越弱；大学生心理资本与适应能力、实践能力、就业自信心、人际沟通能力、自我发展能力呈显著相关，也与就业能力显著相关，这表明心理资本对于学生适应能力、实践能力、就业自信心、人际沟通能力、自我发展能力的提高具有重要意义，也意味着心理资本的培育有利于就业能力的改善和提升，因此，心理资本能很好的预测就业能力，对就业能力提升具有重要意义。

也有相关研究发现职业价值观能够显著预测心理资本，职业价值观的得分越高，心理资本也就越高（吴迪，2017）。张玲（2019）的发现与之相似，职业价值观与心理资本两两显著相关，员工职业价值观中的自我发展维度、尊重声望维度分别对其心理资本具有显著的正向预测力，物质保障维度对其心理资本具有显著的负向预测力。孙大东与徐亚娟（2020）认为特质因素论中因素是指人能够胜任客观工作所具备的能力，特质是反映人的心理、生理特点的总称，包括价值观等（李炳毅等人，2011）。蔡蓓等人（2018）采用职业价值观问卷、心理资本问卷、心理自立问卷和就业能力问卷对 768 名高职生进行调查，调查结果分析发现心理自立、职业价值观和心理资本与就业能力都显著相关，且心理资本对就业能力与职业价值观的关系具有部分中介效应。

因此，本研究认为职业价值观作为“价值观”，可能通过增强在泰中国留学生的心理资本，即其“特质”，以提高其就业能力。

综上所述，本研究提出以下假设：

H7: 在泰中国留学生心理资本是职业价值观影响高职生就业能力的中介变量。

### 第 3 章 研究方法

本章节共分为六个部分，第一部分：研究架构；第二部分：研究假设；第三部分：研究对象与抽样方法；第四部分：研究工具；第五部分：数据分析方法；第六部分：预试问卷分析。

#### 3.1 研究架构

本研究以特质因素理论为理论基础，通过对职业价值观、心理资本和就业能力的文献综述，结合研究假设，得出本研究的研究框架。将职业价值观作为自变量，就业能力作为因变量，以心理资本作为中介变量，探讨分析大学生职业价值观对就业能力的影响，以及心理资本在两者之间的中介作用。

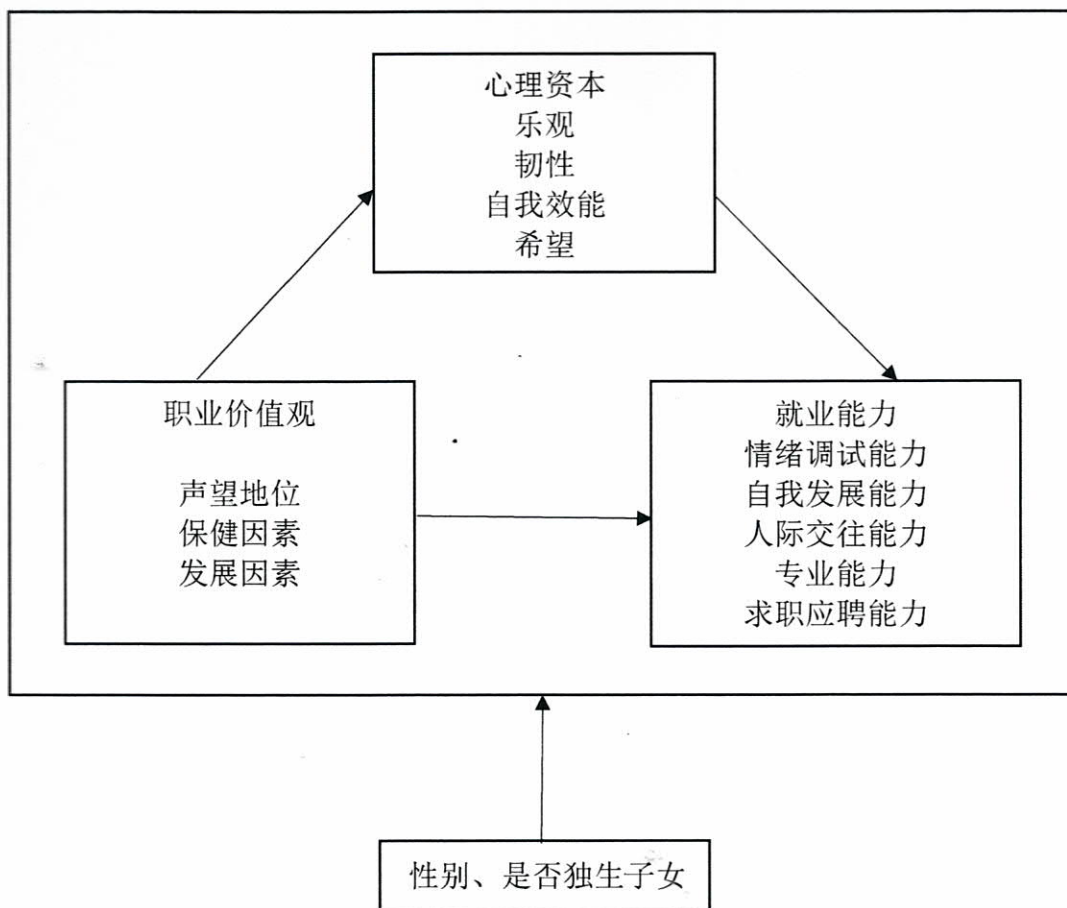


图 3.1 研究架构图

资料来源：本研究自行整理

### 3.2 研究假设

结合以上关于大学生职业价值观、心理资本以及就业能力的相关文献，本篇研究提出以下假设内容：

H1：在泰中国留学生不同背景变项（性别、是否独生子女）在职业价值观中存在显著差异。

H1a：在泰中国留学生不同性别在职业价值观中存在显著差异。

H1b：在泰中国留学生是否独生子女在职业价值观中存在显著差异。

H2：在泰中国留学生不同背景变项（性别、是否独生子女）在心理资本中存在显著差异。

H2a：在泰中国留学生不同性别在心理资本中存在显著差异。

H2b：在泰中国留学生是否独生子女在心理资本中存在显著差异。

H3：在泰中国留学生不同背景变项（性别、是否独生子女）在就业能力中存在显著差异。

H3a：在泰中国留学生不同性别在就业能力中存在显著差异。

H3b：在泰中国留学生是否独生子女在就业能力中存在显著差异。

H4：在泰中国留学生职业价值观正向显著影响就业能力。

H5：在泰中国留学生职业价值观正向显著影响心理资本。

H6：在泰中国留学生心理资本正向显著影响就业能力。

H7：在泰中国留学生心理资本在职业价值观与就业能力之间具有中介效果。

### 3.3 研究对象与抽样方法

据教育部（2018）的统计，2017年，我国出国的留学人数达到了608400人之多，继续保持世界第一大留学生来源国的地位。后国家大力倡导“一带一路”政策，沿线国家成为新的增长点，在沿线37个国家留学的中国留学生大约有7万人，同比增长15.7%，超过留学生总体增速。2017年，在泰的留学生共16910人，其中来自中国的留学生数量位列第一，占在泰海外留学生总数的37.85%，远超其他国家的留学生（何妍，2020）。

根据最新的数据显示，A大学是泰国优秀的国家私立高等教育机构，它已经建立了一个以本科教育为基础的综合、多层次的教育体系，重点是研究生教育，

并辅以国际商学院，特别是在人文、社科和管理方面具有突出的综合优势（孟爱华，2014）。其直属学院——中国-东盟国际学院也在国际化进程中取得的显著成绩（徐兴旺、李颖，2017）。由于“一带一路”的合作，国家高层合作已经覆盖了高层合作，其中包括南亚，西亚，中亚，东南亚等地区，区域之间的深入发展合作为我们带来了许多发展和就业机会且泰国东部的经济走廊和这四个战略已被引入外国投资，以促进泰国的就业和经济发展。（宋清润，2018）。作为中外合作办学的典范，其国际化的教学更有利于学生与国际接轨，获得更多就业机会。且其下属的中国-东盟国际学院不仅拥有泰国人数排名前列的中国留学生（温恒，2019）。为所有泰国学校中国留学生人数最多（排行榜之家，2020），2019年已有三千左右的中国学生，占整个泰国44所高校的中国留学生的四分之一（吴直静等人，2020），非常具有代表性，故本研究欲对A大学的学生便利抽取此次研究对象进行问卷调查。

本问卷采用的《职业价值观量表》、《心理资本量表》以及《就业能力量表》的题数分别为22题、16题以及30题，共68题，

依据吴明隆与涂金堂（2014）认为预测人数应是问卷中项目最多的子量表的3-5倍，本研究选取问卷中最多题项的分量表的5倍左右，即187份问卷进行发放。再根据Ghiselli and Zedeck（1981）的研究，涉及到量表的使用时，研究样本数最少为总题数的10倍，因此本研究欲采用线上问卷的方式，预计以A大学680名在泰中国留学生为正式施测对象。

本研究通过便利抽样的方式进行调查，主要针对A大学旅游、国贸、艺术、金融系四个年级的本科生、教育及工商管理两个年级的研究生以及教育管理哲学两个年级的博士生等3500人左右的留学生，通过老师或同学在其班级群或其他交流平台发放线上问卷，建立数据库，预计研究生教育系发放60份，工商管理系发放50份；本科及博士发放68份。预计2020年12月发放预试问卷，1月发放正式问卷。在施测前与研究对象及其老师进行事先沟通，告知研究意图，同意后进行问卷填答，为保证问卷真实性，填写问卷前向研究对象说明问卷内容的保密性，且说明本问卷为匿名填写，以期望得到最真实的答案。

### 3.4 研究工具

本研究所采用的研究工具包括两个部分，第一部分是背景变项，了解研究对

象的基本情况；第二部分是组成问卷的三个量表，包括职业价值观量表、心理资本量表和就业能力量表，具体解释如下：

### 3.4.1 背景变项

本研究选取 6 个背景变项，分别为：（1）性别：男、女；（2）教育程度：本科、研究生及以上；（3）专业：文科、理工科；（4）生源地：农村、城镇；（5）独生子女：是、否

### 3.4.2 职业价值观量表

本研究采用了王盼（2017）的大学生职业价值观量表，共 22 题，由“声望地位”（1~9 题；如单位知名度高、晋升机会多等）、“保健因素”（10~15 题；如有五险一金、职业稳定等）和“发展因素”（16~22 题；如机会均等、公平竞争交通便利快捷等）三个维度组成。采用 Likert 5 点计分，其中，“1=最不重要”“2=比较不重要”“3=一般”“4=比较重要”“5=最重要”，得分越高表明被试者在职业价值观上的水平越高。职业价值观量表的总体 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.867，内部一致性系数在 0.8 以上，说明量表的信度较好。并且保健因素、自我发展因素和声望地位因素三个维度的 Cronbach's  $\alpha$  系数也均达到了在 0.8 以上，说明职业价值观量表的内部一致性较好。KMO=0.821，Bartlett 球形度检验观测值为 913.741，df=231，p=0.000<0.001，若显著性水平  $\alpha$  为 0.05，因为概率 P 小于显著性水  $\alpha$ ，则拒绝零假设，说明各变量之间存在相关性，适合进行因子分析，因此，此量表具有良好的结构效度。具体内容如下表 3.1 所示：

表 3.1 职业价值观量表题项

| 变量   | 题目代号  | 题目内容               |
|------|-------|--------------------|
| 声望地位 | PV1_1 | 1、我认为选择工作时需易成名成家   |
|      | PV1_2 | 2、我认为选择工作时需单位知名度高  |
|      | PV1_3 | 3、我认为选择工作时需有较高社会地位 |
|      | PV1_4 | 4、我认为选择工作时需单位级别高   |
|      | PV1_5 | 5、我认为选择工作时需有较高经济地位 |
|      | PV1_6 | 6、我认为选择工作时需晋升机会多   |
|      | PV1_7 | 7、我认为选择工作时需有出国机会   |
|      | PV1_8 | 8、我认为选择工作时需单位规模大   |
|      | PV1_9 | 9、我认为选择工作时需单位在大城市  |
| 保健因素 | PV2_1 | 10、我认为选择工作时需有五险一金  |
|      | PV2_2 | 11、我认为选择工作时需职业稳定   |
|      | PV2_3 | 12、我认为选择工作时需福利好    |



表 3.1 职业价值观量表题项 (续)

| 变量   | 题目代号  | 题目内容                   |
|------|-------|------------------------|
| 保健因素 | PV2_4 | 13、我认为选择工作时需有住房能解决两地分居 |
|      | PV2_5 | 14、我认为选择工作时需职业环境优雅     |
|      | PV2_6 | 15、我认为选择工作时需收入高        |
| 发展因素 | PV3_1 | 16、我认为选择工作时需符合兴趣爱好     |
|      | PV3_2 | 17、我认为选择工作时需学以致用       |
|      | PV3_3 | 18、我认为选择工作时需能发挥自己的才能   |
|      | PV3_4 | 19、我认为选择工作时需机会均等、公平竞争  |
|      | PV3_5 | 20、我认为选择工作时需交通便利快捷     |
|      | PV3_6 | 21、我认为选择工作时需自主性大, 不受约束 |
|      | PV3_7 | 22、我认为选择工作时需提供受教育的机会   |

资料来源: 王盼 (2017)。90 后大学生职业价值观与求职行为关系研究。[硕士学位论文, 北京交通大学],

<http://gfagzcadd5f6184ce4461su6knqfp9pbpk6pvx.fyac.oca.swupl.edu.cn/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201701&filename=1017060449.nh>。

### 3.4.3 心理资本量表

本研究采用游津津 (2020) 的“心理资本问卷”, 该量表包含自我效能感 (1~4 题, 例如: 我相信我能从长远角度分析问题并寻找解决方法)、希望 (5~8 题, 例如: 我能想出很多种方法从学习困境中走出来)、韧性 (9~12 题, 例如: 我会尽力处理好学习中遇到的难题) 和乐观 (13~16 题, 例如: 对于生活中不确定的事情, 我都有正向的期待) 4 个维度, 共 16 题, 其中负向选择题分别包括第 9、15 题。该量表采用 Likert 5 点计分, 计分方式为: “1=非常不同意”“2=不同意”“3=不确定”“4=同意”“5=非常同意”, 得分越高表明被试者在心理资本上的水平越高。此心理资本问卷的重测信度与内部一致性系数均在 0.8 以上。可靠性较好能够满足调查的需要。具体内容如下表 3.2 所示:

表 3.2 心理资本量表题项

| 变量    | 题目代号  | 题目内容                     |
|-------|-------|--------------------------|
| 自我效能感 | PC1_1 | 1、我相信我能从长远角度分析问题并寻找解决方法  |
|       | PC1_2 | 2、对于陈述学习和生活范畴之内的事情感到自信   |
|       | PC1_3 | 3、我能在学习范围内帮助自己设置目标       |
|       | PC1_4 | 4、我能与学习外部的人交流联系并讨论问题     |
| 希望    | PC2_1 | 5、我能想出很多种方法从学习困境中走出来     |
|       | PC2_2 | 6、近期, 在既定的学习目标实现上我感到精力充沛 |
|       | PC2_3 | 7、我坚信每个问题都能找到多种解决方法      |
|       | PC2_4 | 8、当下, 我能肯定自己在学习上的成功      |
| 韧性    | PC3_1 | 9、我很难从生活的挫折中恢复过来, 并继续前行  |

表 3.2 心理资本量表题项 (续)

| 变量 | 题目代号   | 题目内容                     |
|----|--------|--------------------------|
| 乐观 | PC3_2  | 10、我会尽力处理好学习中遇到的难题       |
|    | PC3_3  | 11、对于学业上的压力我能泰然处之        |
|    | PC3_4  | 12、我能同时处理众多生活中的事情        |
|    | PC4_1  | 13、对于生活中不确定的事情,我都有正向的期待  |
|    | PC4_2  | 14、我对未来的生活和工作很乐观         |
|    | PC4_3* | 15、目前生活中的事情都没能符合我期待的发展趋势 |
|    | PC4_4  | 16、我总相信“黑夜过后就是光明”        |

资料来源:游津津(2020)。《心理资本对大学生职业决策困难的影响》。[硕士学位论文,江西师范大学]。

<http://kns-cnki-net-s--bisu.bisu.ilibs.cn/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD202002&filename=1020637713.nh>

### 3.4.4 就业能力量表

本研究采用了施炜(2012)编制“大学生就业能力量表”,本量表包含情绪调适能力(1、4、10、13、15、20、21、24、27、29题,共10题;如:能准确的了解自己、能准确地进行自我评价、透过行为现象认识本质的能、有效地评估组织需要、自信、能够忍受压力、具有较强的自我管理能力、具备较强的灵活性、诚实地待人处事、关注重要问题)、自我发展能力(6、18、19、23题,共4题;如:具备较强的学习能力、有效地解决问题)、人际交往能力(3、8、9、12、16、25、26题,共7题;如:人际技能、能影响他人或与他人协商等)、专业能力(2、7、11、22、28、30题,共6题;如:有效地操作和控制、懂得专业技术类知识)、求职应聘能力(5、14、17题,共3题;如:能准确地进行职业规划)五个维度,共30题。采用Likert 5点计分,其中,“1=很差”“2=差”“3=一般”“4=强”“5=很强”,得分越高表明被试者在就业能力上的水平越强。此就业能力量表的重测信度与内部一致性系数均在0.8以上。可靠性较好能够满足调查的需要。具体内容如下表3.3所示:

表 3.3 就业能力量表题项

| 变量     | 题目代号 | 题目内容               |
|--------|------|--------------------|
| 情绪调适能力 | E1_1 | 1、我对自己很有信心         |
|        | E1_2 | 4、我能有效地评估组织需要      |
|        | E1_3 | 10、我能透过行为现象认识本质的能力 |
|        | E1_4 | 13、我能准确地进行自我评价     |
|        | E1_5 | 15、我能准确的了解自己       |
|        | E1_6 | 20、我能够忍受压力         |

表 3.3 就业能力量表题项 (续)

| 变量     | 题目代号  | 题目内容                |
|--------|-------|---------------------|
| 情绪调适能力 | E1_7  | 21、我具有强的自我管理能力      |
|        | E1_8  | 24、我具备较强的灵活性        |
|        | E1_9  | 27、我能够关注重要问题        |
|        | E1_10 | 29、我能诚实地待人处事        |
| 自我发展能力 | E2_1  | 6、我能有效地解决问题         |
|        | E2_2  | 18、我能进行系统思考         |
|        | E2_3  | 19、我能进行创造性思考        |
|        | E2_4  | 23、我具备较强的学习能力       |
| 人际交往能力 | E3_1  | 3、我能有效地倾听他人         |
|        | E3_2  | 8、我很容易与他人建立起相互信任的关系 |
|        | E3_3  | 9、我能以有效的方式来表达复杂的想法  |
|        | E3_4  | 12、我能与他人搞好人际关系      |
|        | E3_5  | 16、我能影响他人或与他人协商     |
|        | E3_6  | 25、我能与他人进行有效的口头交流   |
|        | E3_7  | 26、我能与他人建立起相互支持的关系  |
| 专业能力   | E4_1  | 2、我能有效地管理时间         |
|        | E4_2  | 7、我能有效地操作和控制        |
|        | E4_3  | 11、我能识别成功业务的核心要素    |
|        | E4_4  | 22、我具备质量管理能力        |
|        | E4_5  | 28、我懂得专业技术类知识       |
|        | E4_6  | 30、我能把愿景转变为具体行为能力   |
| 求职应聘能力 | E5_1  | 5、我能有效地进行职业生涯开发     |
|        | E5_2  | 14、我能准确地进行职业规划      |
|        | E5_3  | 17、我能敏锐地识别和抓住机遇     |

资料来源: 施炜 (2012)。普通高校本科毕业生就业能力提升对策的研究。[博士学位论文, 中国矿业大学], 中国知网, <http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10290-1012032575.htm>。

### 3.5 数据分析方法

本研究主要使用信效度分析、共同方法偏差统计检验、描述统计、差异分析、相关分析、回归分析等方法, 以检验问卷中“职业价值观量表”“心理资本量表”以及“就业能力量表”的信效度以及验证本研究基本假设, 其具体标准如下。

#### A. 项目分析

项目分析是一种用来增加测量工具信度、效度的程序, 用于检查问卷的题目是否有鉴别度。本研究采取决断值分析方法来分析每个题目的有效性; 经过项目分析判断量表所有题目的  $CR$  值是否达到显著水准, 即  $CR$  值是否大于 3.0, 如大于 3.0, 则说明本题项能明显鉴别出高低分组, 具有鉴别度。此外, 还需满足题项与总分相关  $>0.4$ , 校正后项目与总分相关  $>0.4$ , 共同性  $\geq 0.2$  以及删除后的

Cronbach's  $\alpha$  系数 < 总量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数四个条件, 如五个条件全满足, 则表明此题目具有很好的鉴别度。

#### B. 信度分析

在信度分析验证方面, 是指一份测验所得分数的一致性、稳定性或可靠性, 目的是测试在这项研究中获得的数据的可靠性, 即为量表的题项之间是否稳定, 即使重复施测也能得到相同的结果, 即误差越小, 可靠性越高。信度的测量通常以相关系数表示, 一般而言, Cronbach's  $\alpha$  系数在各种信度中较为严谨, 是目前最广泛使用的检验信度的方法, 因此本研究采用 Cronbach's  $\alpha$  系数来检测量表的一致性 & 稳定性, 且  $\alpha$  系数值需大于 0.7 以上 (Gliem & Gliem, 2003)。

#### C. 探索性因素分析

探索性因素分析的目的在于简化原始变量, 降低期间的相关性, 产生一组新的代理变量, 作为整个模式分析的输入变量。在进行因素分析之前, 须先使用 KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) 和 Bartlett's 球型检定来判断资料, 看其是否显著, 且 KMO 是否大于 0.5, 如都满足, 则适合进行因素分析, 并以此检验问卷效度, 分析量表各题项的因素负荷量、解释变异量以及累计总解释变异量 (>40%)。

#### D. 描述统计分析

本研究所采用的叙述性统计包括次数分配、百分比、平均数以及标准差等, 以简化资料的复杂性, 并用以描述样本所分布与集中之情形, 并利用平均数来了解在泰中国留学生的基本情况、职业价值观、心理资本以及就业能力的状况, 以了解样本特性, 有助于对研究样本的确认和了解。

#### E. 验证性因素分析

验证性因素分析用于检验正式样本模型配适度, 其中包括以下程序: 构建测量模型、进行测量模型的常态性检定 ( $|skew| < 2$ ;  $|kurtosis| < 2$ ;  $mardia$  系数的临界比  $c.r. < 1.96$ ;  $mardia$  系数  $< p + (p + 2)$ ,  $p$  为观察变量的题数)、检验违反估计 (Variances 不可以为负; 标准化因素负荷量  $< 1$ ; 不可以有太大的标准误)、检验模型适配度 ( $\chi^2$  越小越好, 卡方值检定  $p > 0.5$ ,  $\chi^2/df < 3$ ,  $GFI > 0.9$ ,  $AGFI > 0.9$ ,  $RMR < 0.08$ ,  $SRMR < 0.08$ ,  $RMSEA < 0.05 \sim 0.08$  均可;  $NFI$ ,  $NNFI(TLI)$ ,  $CFI$ ,  $RFI$ ,  $IFI$  均  $> 0.9$ ,  $PNFI > 0.5$ ,  $PGFI > 0.5$ ,  $CN(HOELTER.05) > 200$ )、检验收敛效度 (观察变项的标准化因素负荷量  $> 0.5$ , 且  $t$  检定 ( $c.r.$ ) 达显著; 组合信度  $CR > 0.6$ ;

$AVE > 0.36$  (Fornell & Larcker, 1981) 以及区别效度。

#### F. 差异分析

本研究使用  $t$  检定, 探讨在泰中国留学生性别、是否独生子女在职业价值观、心理资本、就业能力是否有显著差异。如两组样本之间的平均数有显著差异, 即  $p < 0.05$ , 则可从两组样本的平均值上比出大小。

#### G. Pearson 相关分析

相关分析是为了检验变量之间的相关程度高低, 分析所得到的 person 相关系数 ( $r$  值) 说明变量之间两两所呈现的关系是正相关 ( $0 < r < 1$ )、负相关 ( $-1 < r < 0$ ) 或者是无相关 ( $r = 0$ )。再对资料进行相关分析, 得出职业价值观、心理资本和就业能力的相关数据, 检验有无共线性问题 (相关系数  $> 0.8$  则有共线性问题), 当然两个连续变量相关情形的强度也必须达到统计上的显著 ( $p < 0.05$ ) 水平才有意义。

#### H. 回归分析

本研究以多元逐步回归分析了解在泰中国留学生职业价值观与心理资本对就业能力的预测效果 ( $F$  需显著, 即  $p < 0.05$ )。

#### I. 中介效果分析

本研究的自变量为职业价值观, 中介变量为心理资本, 因变量为就业能力, 采用中介效果分析方法检验心理资本在职业价值观与就业能力间是否存在中介作用, 是完全中介 ( $\beta$  值显著性消失) 还是部分中介 ( $\beta$  值显著性降低)。

### 3.6 预试问卷分析

本研究从文献中选用的具有较高信、效度的《职业价值观量表》、《心理资本量表》以及《就业能力量表》进行组合, 首先编制成预试问卷, 并进行预试问卷的项目分析与信度分析, 目的是修订出适合衡量在泰中国留学生职业价值观、心理资本和就业能力的正式问卷。

因疫情等诸多现实因素, 本研究先便利抽取曼谷具有代表性的大学的在泰中国留学生作为预试样本, 先后发放预试问卷 187 份, 其中有效问卷为 147 份, 有效回收率为 78.6%。

#### 3.6.1 项目分析

本研究将回收的有效问卷数据依照总分高低分为三组, 取总分前 27% 的人为

高分组，后 73 %的人为高低组；后对高低两组进行 *t* 检定，得出每个题项的决断值（Critical Ratio，简称 CR 值）作为题目鉴别度的指标，CR 值表示高分组与低分组在问卷题项中的差异，能证明该问卷题目是否具有鉴别度。CR 值大于 3 且差异达到显著时，则这意味着该问题能够有效地识别出高低组的得分情况（Carmines & McIver, 1981）。校正后项目总相关系数最好在 0.3 以上，如果可以达到中度或高度相关性更好（邱皓政，2006）。

其次，计算每个项目的得分与量表总得分之间的相关性，吴明隆（2009）认为若各题目的得分与量表总分之间的相关系数大于 .400 且达到统计显著水准，这意味着标题与量表的总分之间存在相关性，应保留此题。在题项与总分相关，校正后项目与总分相关性，项目删除后 Cronbach's  $\alpha$  以及极端组 *t* 检验（CR 值）四项标准中，如有两项及以上不符合标准，则该题目予以删除。

### 3.6.1.1 职业价值观量表项目分析

职业价值观量表以决断值分析方法来分析每个题目的有效性，经过项目分析发现本量表所有题目，CR 值介于 3.689~11.479 之间，且 *p* 值均小于 0.001，均达到显著水准；题项与总分相关的数据在 0.460~0.683 之间，均大于 0.4；校正后项目与总分相关的数据在 0.414~0.569 之间，均大于 0.3；在同质性检测中，共同性均大于 0.2，删除后的 Cronbach's  $\alpha$  也都小于 0.961，故通过项目分析后，本量表的全部题目均符合标准数据，能明显鉴别出高低分组并代表题项，具有鉴别力。具体内容见下表 3.4：

表 3.4 职业价值观项目分析表

| 维度 | 题项    | 题项与总分相关  | 校正后项目与总分相关性 | 项目删除后的克隆巴赫系数 (Cronbach's $\alpha$ = .961) | 共同性        | 极端组 <i>t</i> 检验 (CR 值) | 是否保留 |
|----|-------|----------|-------------|---|------------|------------------------|------|
|    |       | >.4      | >.3         | $\leq .961$                               | $\geq 0.2$ | >3.0                   |      |
| 声望 | PV1_1 | .537 *** | .533        | .960                                      | .557       | 11.479 ***             | 保留   |
| 地位 | PV1_2 | .539 *** | .557        | .960                                      | .537       | 9.125 ***              | 保留   |
|    | PV1_3 | .516 *** | .478        | .960                                      | .545       | 5.911 ***              | 保留   |
|    | PV1_4 | .560 *** | .516        | .960                                      | .589       | 7.411 ***              | 保留   |
|    | PV1_5 | .544 *** | .524        | .960                                      | .524       | 7.992 ***              | 保留   |
|    | PV1_6 | .547 *** | .466        | .960                                      | .337       | 3.823 ***              | 保留   |
|    | PV1_7 | .520 *** | .504        | .960                                      | .514       | 6.326 ***              | 保留   |
|    | PV1_8 | .460 *** | .490        | .960                                      | .439       | 5.678 ***              | 保留   |
|    | PV1_9 | .537 *** | .528        | .960                                      | .433       | 7.989 ***              | 保留   |

表 3.4 职业价值观项目分析表 (续)

| 维度   | 题项    | 题项与总分相关 | 校正后项目与总分相关性 | 项目删除后的克隆巴赫系数 (Cronbach's $\alpha=.961$ ) | 共同性        | 极端组 $t$ 检验 (CR 值) | 是否保留 |
|------|-------|---------|-------------|--|------------|-------------------|------|
|      |       | >.4     | >.3         | $\leq .961$                              | $\geq 0.2$ | >3.0              |      |
| 保健因素 | PV2_1 | .559*** | .424        | .961                                     | .508       | 5.151 ***         | 保留   |
|      | PV2_2 | .646*** | .491        | .960                                     | .583       | 4.703***          | 保留   |
|      | PV2_3 | .676*** | .479        | .960                                     | .646       | 4.591***          | 保留   |
|      | PV2_4 | .605*** | .414        | .961                                     | .527       | 3.925***          | 保留   |
|      | PV2_5 | .666*** | .457        | .960                                     | .543       | 5.037 ***         | 保留   |
|      | PV2_6 | .652*** | .465        | .960                                     | .560       | 4.124***          | 保留   |
| 发展因素 | PV3_1 | .622*** | .455        | .961                                     | .537       | 5.412***          | 保留   |
|      | PV3_2 | .626*** | .502        | .960                                     | .514       | 5.746 ***         | 保留   |
|      | PV3_3 | .639*** | .569        | .960                                     | .458       | 5.907***          | 保留   |
|      | PV3_4 | .520*** | .418        | .961                                     | .308       | 3.689 ***         | 保留   |
|      | PV3_5 | .683*** | .519        | .960                                     | .594       | 5.043***          | 保留   |
|      | PV3_6 | .642*** | .450        | .960                                     | .508       | 5.112***          | 保留   |
|      | PV3_7 | .559*** | .400        | .961                                     | .478       | 6.870 ***         | 保留   |

注: \* $p<0.05$ ; \*\* $p<0.01$ ; \*\*\* $p<0.001$

资料来源: 本研究自行整理

综上, 以上题目均符合标准, 全部保留, 其中“声望地位”维度 9 题, “保健因素”6 题, “发展因素”7 题。

### 3.6.1.2 心理资本量表项目分析

通过决策值分析来分析每个项目的有效性。经过项目分析, 发现除 PC2\_4 以外的所有项目的 CR 值在 3.596 至 10.016 之间, P 值小于 0.001, 达到了显著水平; 题项与总分相关的数据除 PC2\_4 外, 介于 0.462~0.661 之间, 均大于 0.4; 校正后除 PC2\_4 外, 介于 0.401~0.610 之间, 均大于 0.3; 在同质性测试中, 共同性均大于 0.2, 删除后的 Cronbach's  $\alpha$  也小于 0.961, 因此通过项目分析, 该量表中的大多数项目均符合标准数据, 可以清楚地区分高低组并代表项目, 并带有区分度。详见下表 3.5:

表 3.5 心理资本项目分析表

| 维度    | 题项    | 题项与总分相关  | 校正后项目与总分相关性 | 项目删除后的克隆巴赫系数 (Cronbach's $\alpha=.961$ ) | 共同性        | 极端组 $t$ 检验 (CR 值) | 是否保留 |
|-------|-------|----------|-------------|--|------------|-------------------|------|
|       |       | >.4      | >.3         | $\leq .961$                              | $\geq .02$ | >3.0              |      |
| 自我效能感 | PC1_1 | .640***  | .451        | .961                                     | .655       | 4.289***          | 保留   |
|       | PC1_2 | .638***  | .458        | .960                                     | .674       | 4.971***          | 保留   |
|       | PC1_3 | .604***  | .417        | .961                                     | .686       | 3.596***          | 保留   |
|       | PC1_4 | .612***  | .399        | .961                                     | .547       | 7.216***          | 保留   |
| 希望    | PC2_1 | .523***  | .519        | .960                                     | .606       | 6.261***          | 保留   |
|       | PC2_2 | .565***  | .401        | .961                                     | .558       | 6.174***          | 保留   |
|       | PC2_3 | .598***  | .413        | .961                                     | .654       | 5.127***          | 保留   |
|       | PC2_4 | -.098    | -.383       | .964                                     | .731       | -4.852 ***        | 删除   |
| 韧性    | PC3_1 | .534***  | .494        | .960                                     | .698       | 8.205 ***         | 保留   |
|       | PC3_2 | .551***  | .524        | .960                                     | .571       | 8.878***          | 保留   |
|       | PC3_3 | .645***  | .600        | .960                                     | .600       | 10.004***         | 保留   |
|       | PC3_4 | .661***  | .610        | .960                                     | .588       | 10.019 ***        | 保留   |
| 乐观    | PC4_1 | .527***  | .542        | .960                                     | .431       | 8.614 ***         | 保留   |
|       | PC4_2 | .638***  | .571        | .960                                     | .533       | 10.016***         | 保留   |
|       | PC4_3 | .462 *** | .447        | .961                                     | .672       | 6.511 ***         | 保留   |
|       | PC4_4 | .544 *** | .476        | .960                                     | .659       | 5.204 ***         | 保留   |

注: \* $p<0.05$ ; \*\* $p<0.01$ ; \*\*\* $p<0.001$

资料来源: 本研究自行整理

综上, 本研究以两项以上未达标为删题标准, “希望”中 PC2\_4, 有两项及以上不符合标准, 将该题项予以删除, 共删除 1 题, 剩余 15 题, 其中“自我效能感”维度 4 题, “希望”维度 3 题, “韧性”维度 4 题, “乐观”维度 4 题。

### 3.6.1.3 就业能力量表项目分析

就业能力量表以决断值分析方法来分析每个题目的有效性, 经过项目分析发现本量表所有题目, CR 值介于 5.726~11.895 之间, 且  $p$  值均小于 0.001, 均达到显著水准; 题项与总分相关的数据介于 0.546~0.736 之间, 均大于 0.4; 校正后项目与总分相关的数据介于 0.504~0.683 之间, 均大于 0.3; 在同质性检测中, 共同性均大于 0.2, 删除后的 Cronbach's  $\alpha$  也都小于 0.961, 故通过项目分析后, 本量表的全部题目大多符合标准数据, 能明显鉴别出高低分组并代表题项, 具有鉴别力。具体内容见下表 3.6 :



表 3.6 就业能力项目分析表

| 维度     | 题项    | 题项与总分相关 | 校正后项目与总分相关性 | 项目删除后的克隆巴赫系数 (Cronbach's $\alpha=.961$ ) | 共同性        | 极端组 $t$ 检验 (CR 值) | 是否保留 |
|--------|-------|---------|-------------|--|------------|-------------------|------|
|        |       | >.4     | >.3         | $\leq .961$                              | $\geq 0.2$ | >3.0              |      |
| 情绪调适能力 | E1_1  | .580*** | .514        | .960                                     | .380       | 7.843***          | 保留   |
|        | E1_2  | .658*** | .556        | .960                                     | .604       | 8.039***          | 保留   |
|        | E1_3  | .633*** | .594        | .960                                     | .672       | 9.901***          | 保留   |
|        | E1_4  | .718*** | .643        | .960                                     | .575       | 6.700***          | 保留   |
|        | E1_5  | .660*** | .575        | .960                                     | .560       | 7.252***          | 保留   |
|        | E1_6  | .674*** | .610        | .960                                     | .544       | 8.677***          | 保留   |
|        | E1_7  | .685*** | .610        | .960                                     | .539       | 8.310***          | 保留   |
|        | E1_8  | .651*** | .617        | .960                                     | .609       | 8.166***          | 保留   |
|        | E1_9  | .645*** | .556        | .960                                     | .674       | 7.167***          | 保留   |
|        | E1_10 | .638*** | .554        | .960                                     | .533       | 9.032***          | 保留   |
| 自我发展能力 | E2_1  | .727*** | .683        | .960                                     | .563       | 9.402***          | 保留   |
|        | E2_2  | .618*** | .593        | .960                                     | .659       | 6.717***          | 保留   |
|        | E2_3  | .650*** | .587        | .960                                     | .650       | 8.161***          | 保留   |
|        | E2_4  | .649*** | .575        | .960                                     | .696       | 8.552***          | 保留   |
| 人际交往能力 | E3_1  | .577*** | .541        | .960                                     | .610       | 7.099***          | 保留   |
|        | E3_2  | .595*** | .554        | .960                                     | .570       | 7.767***          | 保留   |
|        | E3_3  | .655*** | .620        | .960                                     | .544       | 8.917***          | 保留   |
|        | E3_4  | .675*** | .627        | .960                                     | .510       | 9.037***          | 保留   |
|        | E3_5  | .615*** | .591        | .960                                     | .641       | 9.741***          | 保留   |
|        | E3_6  | .646*** | .549        | .960                                     | .504       | 11.046***         | 保留   |
|        | E3_7  | .736*** | .632        | .960                                     | .731       | 10.526***         | 保留   |
| 专业能力   | E4_1  | .646*** | .548        | .960                                     | .606       | 11.895***         | 保留   |
|        | E4_2  | .619*** | .573        | .960                                     | .651       | 9.843***          | 保留   |
|        | E4_3  | .643*** | .630        | .960                                     | .667       | 8.820***          | 保留   |
|        | E4_4  | .546*** | .540        | .960                                     | .522       | 8.798***          | 保留   |
|        | E4_5  | .565*** | .523        | .960                                     | .563       | 6.705***          | 保留   |
|        | E4_6  | .604*** | .539        | .960                                     | .675       | 7.544***          | 保留   |
| 求职应聘能力 | E5_1  | .664*** | .576        | .960                                     | .598       | 6.843***          | 保留   |
|        | E5_2  | .559*** | .504        | .960                                     | .653       | 5.726***          | 保留   |
|        | E5_3  | .600*** | .558        | .960                                     | .412       | 6.212***          | 保留   |

注: \* $p < 0.05$ ; \*\* $p < 0.01$ ; \*\*\* $p < 0.001$

资料来源: 本研究自行整理

综上, 以上题目均符合标准, 全部保留, 其中“情绪调试能力”10题, “自我发展能力”4题, “人际交往能力”7题, “专业能力”6题, “求职应聘能力”3题。

### 3.6.2 探索性因素分析

探索性因素分析能协助研究者进行效度的验证，本研究采用 Kaiser-Meyer-Olikn (KMO) 来检定取样的適切性。若 KMO 值越大，表示变项间的共同因素越多，越适合进行因素分析，据学者 Kaiser (1974) 观点，KMO 值小于 0.5，不适合进行因素分析，反之，KMO 值大于 0.5，表示适合进行因素分析。因素负荷量大于 0.3 以及累积解释变异量大于 40%时，因素分析结果可取。

#### 3.6.2.1 职业价值观探索性因素分析表

职业价值观量表采用探索性因素分析法进行效度考验，根据分析结果显示，量表的 KMO 值为 .896，Bartlett 球型检定值为 2125.806 ( $p < 0.001$ )，代表该分量表适合进行因素分析，其因素为声望地位、保健因素和发展因素三个，各题项的因素负荷量介于 0.422~0.776，特征值分别为 3.249、5.162、2.827，累计总解释变异量为 51.084%，显示此量表具有良好的构建效度，具体内容见下表 3.7：

表 3.7 职业价值观探索性因素分析表

| 因素名称 | 题目<br>代号 | 因素构面内容                 | 因素<br>负荷 | 转轴后平方负荷量 |            |
|------|----------|------------------------|----------|----------|------------|
|      |          |                        |          | 特征值      | 解释变<br>异量% |
| 声望地位 | PV1_1    | 1、我认为选择工作时需易成名成家       | .721     | 3.249    | 14.770     |
|      | PV1_2    | 2、我认为选择工作时需单位知名度高      | .625     |          |            |
|      | PV1_3    | 3、我认为选择工作时需有较高社会地位     | .718     |          |            |
|      | PV1_4    | 4、我认为选择工作时需单位级别高       | .741     |          |            |
|      | PV1_5    | 5、我认为选择工作时需有较高经济地位     | .676     |          |            |
|      | PV1_6    | 6、我认为选择工作时需晋升机会多       | .422     |          |            |
|      | PV1_7    | 7、我认为选择工作时需有出国机会       | .649     |          |            |
|      | PV1_8    | 8、我认为选择工作时需单位规模大       | .507     |          |            |
|      | PV1_9    | 9、我认为选择工作时需单位在大城市      | .556     |          |            |
| 保健因素 | PV2_1    | 10、我认为选择工作时需有五险一金      | .702     | 5.162    | 23.463     |
|      | PV2_2    | 11、我认为选择工作时需职业稳定       | .740     |          |            |
|      | PV2_3    | 12、我认为选择工作时需福利好        | .776     |          |            |
|      | PV2_4    | 13、我认为选择工作时需有住房能解决两地分居 | .628     |          |            |
|      | PV2_5    | 14、我认为选择工作时需职业环境优雅     | .673     |          |            |
|      | PV2_6    | 15、我认为选择工作时需收入高        | .702     |          |            |
| 发展因素 | PV3_1    | 16、我认为选择工作时需符合兴趣爱好     | .556     | 2.827    | 12.851     |
|      | PV3_2    | 17、我认为选择工作时需学以致用       | .522     |          |            |
|      | PV3_3    | 18、我认为选择工作时需能发挥自己的才能   | .475     |          |            |
|      | PV3_4    | 19、我认为选择工作时需机会均等、公平竞争  | .491     |          |            |

表 3.7 职业价值观探索性因素分析表 (续)

| 因素名称              | 题目<br>代号 | 因素构面内容                    | 因素<br>负荷 | 转轴后平方负荷量 |            |
|-------------------|----------|---------------------------|----------|----------|------------|
|                   |          |                           |          | 特征值      | 解释变<br>异量% |
|                   | PV3_4    | 19、我认为选择工作时需机会均等、公平竞争     | .491     |          |            |
|                   | PV3_5    | 20、我认为选择工作时需交通便利快捷        | .684     |          |            |
|                   | PV3_6    | 21、我认为选择工作时需自主性大, 不受约束    | .576     |          |            |
|                   | PV3_7    | 22、我认为选择工作时需能提供受教育的<br>机会 | .587     |          |            |
| 累积总解释变异量: 51.084% |          |                           |          |          |            |

资料来源: 本研究自行整理

综上, “声望地位”中 PV1\_6, 以及“发展因素”中 PV3\_3 和 PV3\_4 的因素负荷量小于 0.5, 删除此题项。删除后, 声望地位、保健因素和发展因素三个维度的特征值分别为 2.951、4.890、2.441, 解释变异量分别为 15.531%、25.737%、12.847%, 累计总解释变异量为 54.115%。

### 3.6.2.2 心理资本探索性因素分析表

心理资本量表采用探索性因素分析法进行效度考验, 根据分析结果显示, 量表之 KMO 值为 0.868, Bartlett 球型检定值为 1312.928 ( $p < 0.001$ ), 代表该分量表适合进行因素分析。其因素为希望、自我效能感、乐观和韧性四个, 各题项之因素负荷量介于 .619~.847 之间, 特征值分别为 3.671、1.033、1.773、3.039, 累计总解释变异量为 63.432%, 显示此量表具有良好的构建效度, 具体内容见下表 3.8:

表 3.8 心理资本探索性因素分析表

| 因素名称  | 题目<br>代号 | 因素构面内容                  | 因素<br>负荷 | 转轴后平方负荷量 |            |
|-------|----------|-------------------------|----------|----------|------------|
|       |          |                         |          | 特征值      | 解释变<br>异量% |
| 自我效能感 | PC1_1    | 1、我相信我能从长远角度分析问题并寻找解决方法 | .770     | 3.671    | 24.471     |
|       | PC1_2    | 2、对于陈述学习和生活范畴之内的事情感到自信  | .785     |          |            |
|       | PC1_3    | 3、我能在学习范围内帮助自己设置目标      | .792     |          |            |
|       | PC1_4    | 4、我能与学习外部的人交流联系并讨论问题    | .702     |          |            |

表 3.8 心理资本探索性因素分析表 (续)

| 因素名称 | 题目<br>代号 | 因素构面内容                       | 因素<br>负荷 | 转轴后平方负荷量 |            |
|------|----------|------------------------------|----------|----------|------------|
|      |          |                              |          | 特征值      | 解释变<br>异量% |
| 希望   | PC2_1    | 5、我能想出很多种方法从学习困境中走出<br>来     | .847     | 1.033    | 6.884      |
|      | PC2_2    | 6、近期,在既定的学习目标实现上我感到<br>精力充沛  | .694     |          |            |
|      | PC2_3    | 7、我坚信每个问题都能找到多种解决方法          | .809     |          |            |
| 韧性   | PC3_1    | 9、我很难从生活的挫折中恢复过来,并继<br>续前行   | .755     | 1.773    | 11.819     |
|      | PC3_2    | 10、我会尽力处理好学习中遇到的难题           | .680     |          |            |
|      | PC3_3    | 11、对于学业上的压力我能泰然处之            | .619     |          |            |
|      | PC3_4    | 12、我能同时处理众多生活中的事情            | .682     |          |            |
| 乐观   | PC4_1    | 13、对于生活中不确定的事情,我都有正向<br>的期待  | .619     | 3.039    | 20.257     |
|      | PC4_2    | 14、我对未来的生活和工作很乐观             | .657     |          |            |
|      | PC4_3    | 15、目前生活中的事情都没能符合我期待的<br>发展趋势 | .847     |          |            |
|      | PC4_4    | 16、我总相信“黑夜过后就是光明”            | .736     |          |            |

累积总解释变异量: 63.432%

资料来源: 本研究自行整理

综上, 以上题目均符合标准, 全部保留。

### 3.6.2.3 就业能力探索性因素分析表

就业能力量表采用探索性因素分析法进行效度考验, 根据分析结果显示, 量表的 KMO 值为.930, Bartlett 球型检定值为 3747.818 ( $p < 0.001$ ), 代表该分量表适合进行因素分析。其因素为情绪调适能力、自我发展能力、人际交往能力、专业能力和求职应聘能力五个, 各题项之因素负荷量介于.394~.738, 特征值分别为 5.408、2.947、3.399、2.918、3.042, 累计总解释变异量为 59.045%, 显示此量表具有良好的构建效度, 具体内容见下表 3.9:

表 3.9 就业能力探索性因素分析表

| 因素名称       | 题目<br>代号 | 因素构面内容             | 因素<br>负荷 | 转轴后平方负荷量 |            |
|------------|----------|--------------------|----------|----------|------------|
|            |          |                    |          | 特征值      | 解释变<br>异量% |
| 情绪调<br>适能力 | E1_1     | 1 我对自己很有信心         | .394     | 5.408    | 18.026     |
|            | E1_2     | 4 我能有效地评估组织需要      | .717     |          |            |
|            | E1_3     | 10 我能透过行为现象认识本质的能力 | .690     |          |            |
|            | E1_4     | 13 我能准确地进行自我评价     | .601     |          |            |
|            | E1_5     | 15 我能准确的了解自己       | .616     |          |            |

表 3.9 就业能力探索性因素分析表 (续)

| 因素名称             | 题目<br>代号 | 因素构面内容                  | 因素<br>负荷         | 转轴后平方负荷量 |            |       |
|------------------|----------|-------------------------|------------------|----------|------------|-------|
|                  |          |                         |                  | 特征值      | 解释变异<br>量% |       |
| 情绪调适<br>能力       | E1_6     | 20 我能够忍受压力              | .499             |          |            |       |
|                  | E1_7     | 21 我具有强的自我管理能           | .479             |          |            |       |
|                  | E1_8     | 24 我具备较强的灵活性            | .471             |          |            |       |
|                  | E1_9     | 27 我能够关注重要问题            | .639             |          |            |       |
|                  | E1_10    | 29 我能诚实地待人处事            | .496             |          |            |       |
| 自我发展<br>能力       | E2_1     | 6 我能有效地解决问题             | .565             | 2.947    | 9.822      |       |
|                  | E2_2     | 18 我能进行系统思考             | .500             |          |            |       |
|                  | E2_3     | 19 我能进行创造性思考            | .670             |          |            |       |
|                  | E2_4     | 23 我具备较强的学习能力           | .533             |          |            |       |
| 人际交往<br>能力       | E3_1     | 3 我能有效地倾听他人             | .609             | 3.399    | 11.329     |       |
|                  | E3_2     | 8 我很容易与他人建立起相互信任的关<br>系 | .511             |          |            |       |
|                  | E3_3     | 9 我能以有效的方式来表达复杂的想法      | .513             |          |            |       |
|                  | E3_4     | 12 我能与他人搞好人际关系          | .496             |          |            |       |
|                  | E3_5     | 16 我能影响他人或与他人协商         | .716             |          |            |       |
|                  | E3_6     | 25 我能与他人进行有效的口头交流       | .480             |          |            |       |
|                  | E3_7     | 26 我能与他人建立起相互支持的关系      | .687             |          |            |       |
|                  | 专业能力     | E4_1                    | 2 我能有效地管理时间      | .619     | 2.918      | 9.727 |
|                  |          | E4_2                    | 7 我能有效地操作和控制     | .696     |            |       |
|                  |          | E4_3                    | 11 我能识别成功业务的核心要素 | .621     |            |       |
| E4_4             |          | 22 我具备质量管理能力            | .649             |          |            |       |
| E4_5             |          | 28 我懂得专业技术类知识           | .541             |          |            |       |
| E4_6             |          | 30 我能把愿景转变为具体行为能力       | .726             |          |            |       |
| 求职应聘<br>能力       | E5_1     | 5 我能有效地进行职业生涯开发         | .707             | 3.042    | 10.141     |       |
|                  | E5_2     | 14 我能准确地进行职业规划          | .738             |          |            |       |
|                  | E5_3     | 17 我能敏锐地识别和抓住机遇         | .487             |          |            |       |
| 累积总解释变量: 59.045% |          |                         |                  |          |            |       |

资料来源: 本研究自行整理

综上,“情绪调试能力”中 E1\_1、E1\_6、E1\_7、E1\_8、E1\_10,“人际交往能力”中 E3\_4、E3\_6,“求职应聘能力”中 E5\_3 的因素负荷量均小于 0.5,予以删除。但为保持量表的完整性,“求职应聘能力”中 E5\_3 先不予删除。删除后,情绪调适能力、自我发展能力、人际交往能力、专业能力和求职应聘能力五个维度的特征值分别为 4.638、2.483、2.448、2.418、2.537,解释变异量分别为 20.167%、10.795%、10.643%、10.511%、11.032%,累计总解释变异量为 63.147%。

### 3.6.3 信度分析

Cronbach's  $\alpha$  值越高且大于 0.6, 表示各构面的一致性越高, 题目的信度也越高; 相反, 若 Cronbach's  $\alpha$  值越低且小于 0.6, 则表示信度低, 测量误差也越大 (张虎、田茂峰, 2007)。本研究问卷采用 Likert5 点量表, 而 Cronbach's  $\alpha$  系数是内部一致性信度的一种, 因此本研究的信度分析以 Cronbach's  $\alpha$  值来测量情绪劳动、心理资本和心理健康三个变量, 以总量表与分量表之  $\alpha$  系数、95% 信赖区间来考验量表内部一致性, 判定各变量之衡量题项的一致性。

本组预试中“职业价值观”量表的 Cronbach's  $\alpha$  值为 0.940, 其三个构面: “声望地位”、“保健因素”和“发展因素”的 Cronbach's  $\alpha$  值分别为 0.941, 0.947, 0.944; “心理资本”量表的 Cronbach's  $\alpha$  值为 0.940, 其四个构面: “自我效能感”、“希望”、“韧性”和“乐观”的 Cronbach's  $\alpha$  值分别为 0.948, 0.951, 0.943, 0.942; “就业能力”量表的 Cronbach's  $\alpha$  值为 0.939, 其五个构面: “情绪调适能力”、“自我发展能力”、“人际交往能力”“专业能力”和“求职应聘能力”的 Cronbach's  $\alpha$  值分别为 0.940, 0.941, 0.940, 0.941, 0.942; 预试量表整体信度为 0.946, 大于 0.6, 表示量表整体信度良好。具体内容见表 3.10:

表 3.10 信度分析表

| 变量           | Cronbach's $\alpha$ 值 | 构面     | Cronbach's $\alpha$ 值 |
|--------------|-----------------------|--------|-----------------------|
| 职业价值观        | .940                  | 声望地位   | .941                  |
|              |                       | 保健因素   | .947                  |
|              |                       | 发展因素   | .944                  |
| 心理资本         | .940                  | 自我效能感  | .948                  |
|              |                       | 希望     | .951                  |
|              |                       | 韧性     | .943                  |
|              |                       | 乐观     | .942                  |
| 就业能力         | .939                  | 情绪调适能力 | .940                  |
|              |                       | 自我发展能力 | .941                  |
|              |                       | 人际交往能力 | .940                  |
|              |                       | 专业能力   | .941                  |
|              |                       | 求职应聘能力 | .942                  |
| 量表整体信度: .946 |                       |        |                       |

资料来源: 本研究自行整理

综上所述, 通过对预试问卷的项目分析、信度分析与效度分析, 结果发现本量表具有良好的信、效度。通过对预试问卷的分析, 决定发放正式问卷。

## 第 4 章 研究结果分析

本章节对回收的问卷进行数据分析，验证研究假设成立与否，共分为七个部分，第一部分：正式问卷信效度分析；第二部分：共同方法变异性检验；第三部分：描述统计；第四部分：各背景变项差异分析；第五部分：相关分析；第六部分：回归分析；第七部分：研究假设验证小结。

### 4.1 正式问卷信效度分析

本研究在经过预试，将职业价值观、心理资本及就业能力三个变量的分量表通过项目分析、探索性因素分析、Cronbach's  $\alpha$  信度检验的预试问卷，形成本研究的正式问卷。现将正式回收的数据，通过 Cronbach's  $\alpha$  信度检验与验证性因素分析的方法，检验正式问卷的信效度。具体如下：

#### 4.1.1 正式问卷信度分析

本研究采用 Cronbach's  $\alpha$  信度系数来检查本研究正式问卷中三个研究变量（职业价值观、心理资本、就业能力）在各个测量题项上的一致性、可靠性、稳定性。职业价值观量表的 Cronbach's  $\alpha$  值为 0.813，心理资本量表的 Cronbach's  $\alpha$  值为 0.877，就业能力量表的 Cronbach's  $\alpha$  值为 0.945，本正式问卷的总 Cronbach's  $\alpha$  值为 0.914，均大于参考值 0.6（张虎、田茂峰，2007）。说明正式量表内部一致性良好，信度良好。具体如下表 4.1：

表 4.1 正式问卷信度分析表

| 变量    | Cronbach's $\alpha$ 值 | 题数 | 构面     | Cronbach's $\alpha$ 值 |
|-------|-----------------------|----|--------|-----------------------|
| 职业价值观 | .813                  | 8  | 声望地位   | .914                  |
|       |                       | 6  | 保健因素   | .919                  |
|       |                       | 5  | 发展因素   | .922                  |
| 心理资本  | .877                  | 4  | 自我效能感  | .901                  |
|       |                       | 3  | 希望     | .904                  |
|       |                       | 4  | 韧性     | .904                  |
|       |                       | 4  | 乐观     | .906                  |
| 就业能力  | .945                  | 5  | 情绪调适能力 | .901                  |
|       |                       | 4  | 自我发展能力 | .901                  |
|       |                       | 5  | 人际交往能力 | .901                  |
|       |                       | 6  | 专业能力   | .900                  |
|       |                       | 3  | 求职应聘能力 | .902                  |

资料来源：本研究自行整理

#### 4.1.2 正式问卷效度分析

##### 4.1.2.1 职业价值观验证性因素分析

本研究职业价值观量表，由声望地位、保健因素和发展因素三个观察指标来测量，共 16 个测量题项，职业价值观模型适配度检核表检定结果显示卡方值( $\chi^2$ )为 680.838，且达显著，理论模型与样本模型不适配，但因样本太大容易达显著，故考虑其他指标；除 RFI、CN 接近标准指标外，其余均达到标准，整体指标达适配程度，表明该模型的拟合度良好，该量表的结构效度良好。

职业价值观的常态性检定与违犯估计检验结果显示，偏态(SK)和峰度(KU)的绝对值都小于 2，符合单变量的常态性；Mardia 系数为 23.497，小于  $p^*(p+2)(p$  为量表的总题数)=399，符合多元常态性；误差变异量(EV)均为正数，标准化回归加权系数(SFL)即标准化因素负荷量介于 0.541-0.801 之间，无超过或太接近 1 的情况，组合信度(CR)均大于 0.6，且无太大的标准误(SE)，无违犯估计问题。具体如下图 4.1、表 4.2、表 4.3 所示：

表 4.2 职业价值观模型适配度检核表

| 测量变数   | 指标          | 适配指标标准      | 鉴定结果数据  | 模型适配判断 |
|--------|-------------|-------------|---------|--------|
| 绝对适配指标 | $\chi^2$    | 越小越好        | 680.838 | 不适配    |
|        | $\chi^2/df$ | <5.000      | 4.569   | 适配     |
|        | GFI         | $\geq .900$ | .908    | 适配     |
|        | AGFI        | $\geq .800$ | .883    | 适配     |
|        | RMR         | $\leq .080$ | .049    | 适配     |
|        | SRMR        | $\leq .080$ | .044    | 适配     |
|        | RMSEA       | $\leq .100$ | .071    | 适配     |
| 增量适配指标 | NFI         | $\geq .800$ | .894    | 适配     |
|        | NNFI (TLI)  | $\geq .800$ | .903    | 适配     |
|        | CFI         | $\geq .900$ | .915    | 适配     |
|        | RFI         | $\geq .900$ | .879    | 接近     |
|        | IFI         | >.900       | .916    | 适配     |
| 精简适配指标 | PNFI        | $\geq .500$ | .779    | 适配     |
|        | PGFI        | $\geq .500$ | .712    | 适配     |
|        | CN          | >200        | 187     | 接近     |

资料来源：本研究整理



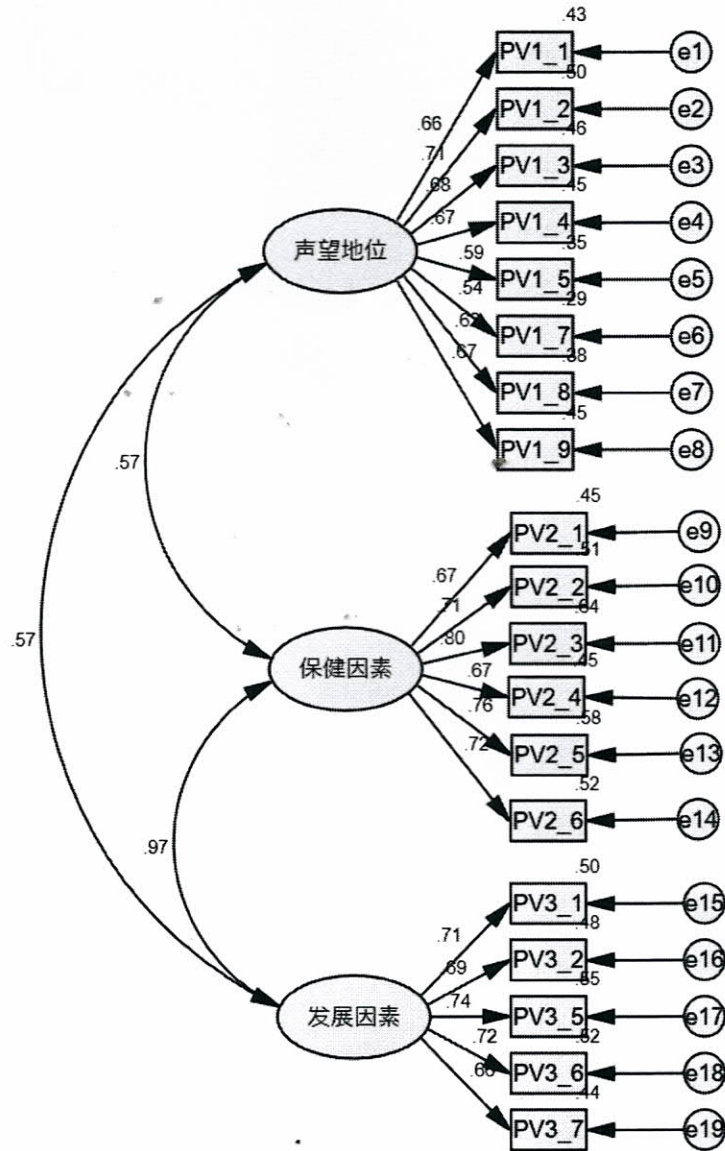


图 4.1 职业价值观测量模式图

注：题号 PV1\_1—PV3\_7 为职业价值观量表题项，e1—e19 为误差项

资料来源：研究者自行整理

表 4.3 职业价值观量表验证性分析表

| 测量变数  | SK     | KU     | SFL  | SE   | EV    | CR   | AVE  |
|-------|--------|--------|------|------|-------|------|------|
| 声望地位  |        |        |      |      |       | .849 | .414 |
| PV1_1 | -0.240 | -1.344 | .657 |      | 1.025 |      |      |
| PV1_2 | -0.512 | -.494  | .710 | .050 | 0.587 |      |      |
| PV1_3 | -0.744 | 0.444  | .676 | .045 | 0.512 |      |      |
| PV1_4 | -0.754 | -0.216 | .669 | .054 | 0.759 |      |      |
| PV1_5 | -0.876 | -0.005 | .591 | .052 | 0.870 |      |      |

表 4.3 职业价值观量表验证性分析表 (续)

| 测量变数   | SK     | KU          | SFL  | SE   | EV    | CR   | AVE  |
|--------|--------|-------------|------|------|-------|------|------|
|        |        |             |      |      |       | 0.6  | 0.36 |
| PV1_7  | -0.783 | 0.121       | .541 | .044 | 0.697 |      |      |
| PV1_8  | -0.542 | -0.270      | .617 | .047 | 0.677 |      |      |
| PV1_9  | -0.677 | 0.042       | .669 | .046 | 0.563 |      |      |
| 保健因素   |        |             |      |      |       | .867 | .522 |
| PV2_1  | -1.001 | 0.601       | .667 |      | 0.606 |      |      |
| PV2_2  | -1.266 | 1.268       | .711 | .060 | 0.494 |      |      |
| PV2_3  | -1.510 | 1.102       | .801 | .061 | 0.360 |      |      |
| PV2_4  | -0.885 | 0.348       | .667 | .063 | 0.613 |      |      |
| PV2_5  | -1.091 | 1.121       | .759 | .058 | 0.394 |      |      |
| PV2_6  | -1.424 | 1.006       | .718 | .061 | 0.494 |      |      |
| 发展因素   |        |             |      |      |       | .833 | .500 |
| PV3_1  | -1.034 | 0.611       | .709 |      | 0.574 |      |      |
| PV3_2  | -1.003 | 0.680       | .695 | .056 | 0.588 |      |      |
| PV3_5  | -1.117 | 1.033       | .743 | .047 | 0.366 |      |      |
| PV3_6  | -0.913 | 0.476       | .724 | .052 | 0.475 |      |      |
| PV3_7  | -0.866 | 0.198       | .663 | .054 | 0.608 |      |      |
| Mardia | 23.497 | P*(P+2)=399 |      |      |       |      |      |

注: SK:观察变数偏态值; KU:观察变数峰度值; SFL:标准化回归加权系数; SE:标准误; EV:误差变异数; CR:组合信度; AVE:平均变异抽取量。

资料来源: 本研究整理

#### 4.1.2.2 心理资本验证性因素分析

本研究心理资本量表, 由自我效能感、希望、韧性和乐观四个观察指标来测量, 共 12 个测量题项, 心理资本模型适配度检核表检定结果显示卡方值 ( $\chi^2$ ) 为 292.664, 且达显著, 理论模型与样本模型不适配, 但因样本太大容易达显著, 故考虑其他指标; 除 RFI、CN 接近标准指标外, 其余均达到标准, 整体指标达适配程度, 表明该模型的拟合度良好, 该量表的结构效度良好。

心理资本的常态性检定与违犯估计检验结果显示, 偏态 (SK) 和峰度 (KU) 的绝对值都小于 2, 符合单变量的常态性。Mardia 系数为 35.261, 小于  $p*(p+2)(p$  为量表的总题数)=255, 符合多元常态性; 误差变异量 (EV) 均为正数, 标准化回归加权系数 (SFL) 即标准化因素负荷量介于 0.574-0.803 之间, 无超过或太接近 1 的情况, 组合信度 (CR) 均大于 0.6, 且无太大的标准误 (SE), 无违犯估计问题。具体如下图 4.2、表 4.4、表 4.5 所示:

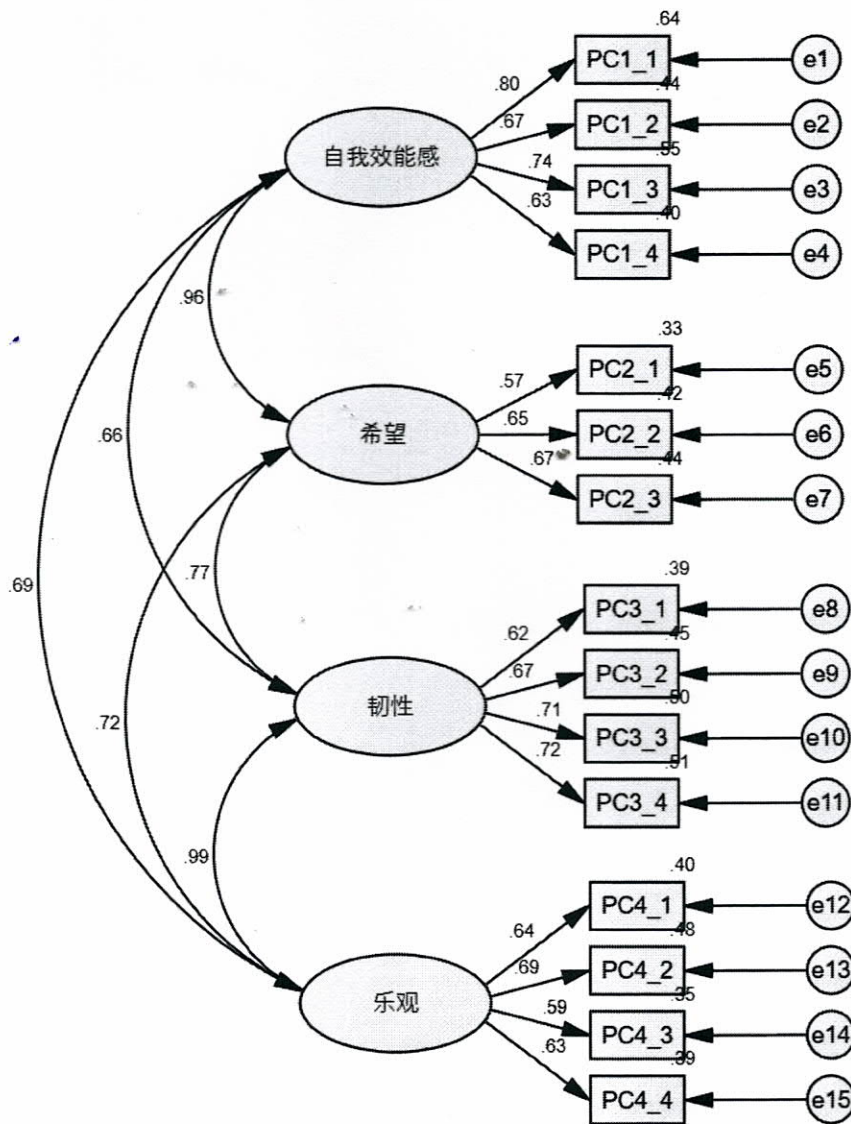


图 4.2 心理资本测量模式图

注：题号 PC1\_1—PC4\_4 为心理资本量表题项，e1—e15 为误差项  
资料来源：研究者自行整理

表 4.4 心理资本模型适配度检核表

| 测量变数   | 指标          | 适配指标标准      | 鉴定结果数据  | 模型适配判断 |
|--------|-------------|-------------|---------|--------|
| 绝对适配指标 | $\chi^2$    | 越小越好        | 457.584 | 不适配    |
|        | $\chi^2/df$ | <5.000      | 5.447   | 不适配    |
|        | GFI         | $\geq .900$ | .922    | 适配     |
|        | AGFI        | $\geq .800$ | .889    | 适配     |
|        | RMR         | $\leq .080$ | .053    | 适配     |
|        | SRMR        | $\leq .080$ | .048    | 适配     |
|        | RMSEA       | $\leq .100$ | .079    | 适配     |
| 增量适配指标 | NFI         | $\geq .800$ | .893    | 适配     |
|        | NNFI (TLI)  | $\geq .800$ | .888    | 适配     |

表 4.4 心理资本模型适配度检核表 (续)

| 测量变数   | 指标          | 适配指标标准 | 鉴定结果数据 | 模型适配判断 |
|--------|-------------|--------|--------|--------|
| 精简适配指标 | <i>CFI</i>  | ≥ .900 | .911   | 适配     |
|        | <i>RFI</i>  | ≥ .900 | .867   | 接近     |
|        | <i>IFI</i>  | >.900  | .911   | 适配     |
|        | <i>PNFI</i> | ≥ .500 | .715   | 适配     |
|        | <i>PGFI</i> | ≥ .500 | .646   | 适配     |
|        | <i>CN</i> * | >200   | 165    | 接近     |

资料来源: 本研究整理

表 4.5 心理资本量表验证性分析表

| 测量变数                 | <i>SK</i>   | <i>KU</i> | <i>SFL</i> | <i>SE</i> | <i>EV</i> | <i>CR</i><br>0.6 | <i>AVE</i><br>0.36 |  |
|----------------------|-------------|-----------|------------|-----------|-----------|------------------|--------------------|--|
| 自我效能感                |             |           |            |           |           | .803             | .508               |  |
| PC1_1                | -1.260      | 1.605     | .803       |           | 0.362     |                  |                    |  |
| PC1_2                | -0.983      | 1.163     | .667       | .042      | 0.464     |                  |                    |  |
| PC1_3                | -1.162      | 1.779     | .738       | .042      | 0.376     |                  |                    |  |
| PC1_4                | -0.805      | 0.229     | .629       | .046      | 0.577     |                  |                    |  |
| 希望                   |             |           |            |           |           | .663             | .397               |  |
| PC2_1                | -0.794      | 0.388     | .574       |           | 0.652     |                  |                    |  |
| PC2_2                | -0.795      | 0.256     | .645       | .083      | 0.536     |                  |                    |  |
| PC2_3                | -0.868      | 0.297     | .667       | .085      | 0.527     |                  |                    |  |
| 韧性                   |             |           |            |           |           | .774             | .462               |  |
| PC3_1                | -0.657      | -0.499    | .622       |           | 0.861     |                  |                    |  |
| PC3_2                | -1.033      | 0.502     | .669       | .065      | 0.599     |                  |                    |  |
| PC3_3                | -0.847      | 0.070     | .705       | .069      | 0.601     |                  |                    |  |
| PC3_4                | -0.731      | 0.238     | .717       | .063      | 0.488     |                  |                    |  |
| 乐观                   |             |           |            |           |           | .733             | .408               |  |
| PC4_1                | -0.930      | 0.452     | .636       |           | 0.617     |                  |                    |  |
| PC4_2                | -0.981      | 0.417     | .692       | .077      | 0.624     |                  |                    |  |
| PC4_3                | -0.673      | -0.451    | .594       | .079      | 0.876     |                  |                    |  |
| PC4_4                | -0.922      | 0.483     | .628       | .071      | 0.646     |                  |                    |  |
| <i>Mardia</i> 35.261 | P*(P+2)=255 |           |            |           |           |                  |                    |  |

注: *SK*:观察变数偏态值; *KU*:观察变数峰度值; *SFL*:标准化回归加权系数; *SE*:标准误; *EV*:误差变异数; *CR*:组合信度; *AVE*:平均变异抽取量。

资料来源: 本研究整理

#### 4.1.2.3 就业能力验证性因素分析

本研究就业能力量表, 由情绪调试能力、自我发展能力、人际交往能力专业能力及求职应聘能力五个观察指标来测量, 共 22 个测量题项, 就业能力模型适配度检核表检定结果显示卡方值 ( $\chi^2$ ) 为 1249.081, 且达显著, 理论模型与样本

模型不适配，但因样本太大容易达显著，故考虑其他指标；除 *CN* 不符合标准指标，*GFI*、*CFI*、*RFI*、*IFI* 接近外，其余均达到标准，整体指标达适配程度，表明该模型的拟合度良好，该量表的结构效度良好。

就业能力的常态性检定与违犯估计检验结果显示，偏态 (*SK*) 和峰度 (*KU*) 的绝对值都小于 2，符合单变量的常态性 *Mardia* 系数为 59.660，小于  $p*(p+2)(p$  为量表的总题数)=575，符合多元常态性；误差变异量 (*EV*) 均为正数，标准化回归加权系数 (*SFL*) 即标准化因素负荷量介于 0.579-0.744 之间，无超过或太接近 1 的情况，组合信度 (*CR*) 均大于 0.6，且无太大的标准误 (*SE*)，无违犯估计问题。具体如下图 4.3、表 4.6、表 4.7 所示：

表 4.6 就业能力模型适配度检核表

| 测量变数   | 指标                | 适配指标标准      | 鉴定结果数据   | 模型适配判断 |
|--------|-------------------|-------------|----------|--------|
| 绝对适配指标 | $\chi^2$          | 越小越好        | 1249.081 | 不适配    |
|        | $\chi^2/df$       | <5.000      | 5.678    | 不适配    |
|        | <i>GFI</i>        | $\geq .900$ | .870     | 接近     |
|        | <i>AGFI</i>       | $\geq .800$ | .836     | 适配     |
|        | <i>RMR</i>        | $\leq .080$ | .041     | 适配     |
|        | <i>SRMR</i>       | $\leq .080$ | .043     | 适配     |
|        | <i>RMSEA</i>      | $\leq .100$ | .081     | 适配     |
| 增量适配指标 | <i>NFI</i>        | $\geq .800$ | .863     | 适配     |
|        | <i>NNFI (TLI)</i> | $\geq .800$ | .866     | 适配     |
|        | <i>CFI</i>        | $\geq .900$ | .884     | 接近     |
|        | <i>RFI</i>        | $\geq .900$ | .842     | 接近     |
|        | <i>IFI</i>        | >.900       | .884     | 接近     |
| 精简适配指标 | <i>PNFI</i>       | $\geq .500$ | .750     | 适配     |
|        | <i>PGFI</i>       | $\geq .500$ | .693     | 适配     |
|        | <i>CN</i>         | >200        | 146      | 不适配    |

资料来源：本研究整理

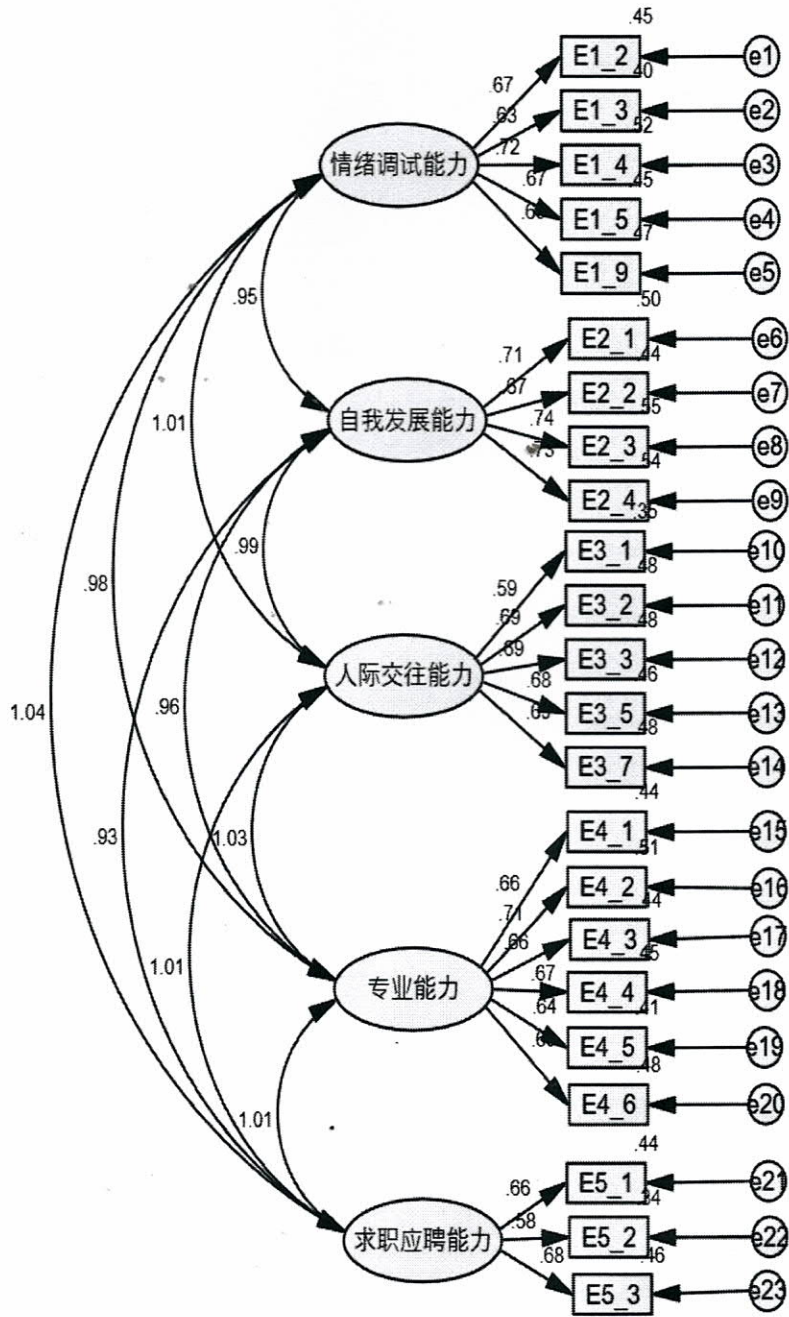


图 4.3 就业能力测量模式图

注：题号 E1\_1—E5\_3 为心理资本量表题项，e1—e15 为误差项

资料来源：研究者自行整理

表 4.7 就业能力量表验证性分析表

| 测量变数         | SK          | KU     | SFL  | SE   | EV   | CR<br>0.6 | AVE<br>0.36 |
|--------------|-------------|--------|------|------|------|-----------|-------------|
| 情绪调试能力       |             |        |      |      |      | .809      | .459        |
| E1_2         | -0.691      | 0.127  | .674 |      | .527 |           |             |
| E1_3         | -0.804      | 0.192  | .632 | .063 | .642 |           |             |
| E1_4         | -1.037      | 1.124  | .721 | .059 | .442 |           |             |
| E1_5         | -0.532      | 0.098  | .674 | .056 | .460 |           |             |
| E1_9         | -0.856      | 0.408  | .685 | .060 | .507 |           |             |
| 自我发展能力       |             |        |      |      |      | .805      | .509        |
| E2_1         | -0.682      | 0.305  | .707 |      | .422 |           |             |
| E2_2         | -0.819      | 0.604  | .665 | .059 | .515 |           |             |
| E2_3         | -1.060      | 1.118  | .744 | .058 | .408 |           |             |
| E2_4         | -0.502      | -0.378 | .734 | .057 | .397 |           |             |
| 人际交往能力       |             |        |      |      |      | .802      | .449        |
| E3_1         | -0.491      | -0.374 | .589 |      | .573 |           |             |
| E3_2         | -0.866      | 0.451  | .694 | .081 | .500 |           |             |
| E3_3         | -0.673      | 0.272  | .690 | .077 | .461 |           |             |
| E3_5         | -0.789      | 0.596  | .679 | .078 | .495 |           |             |
| E3_7         | -0.771      | -0.042 | .693 | .087 | .587 |           |             |
| 专业能力         |             |        |      |      |      | .833      | .455        |
| E4_1         | -0.390      | -0.406 | .660 |      | .511 |           |             |
| E4_2         | -0.695      | 0.295  | .713 | .063 | .452 |           |             |
| E4_3         | -0.794      | 0.287  | .664 | .064 | .540 |           |             |
| E4_4         | -0.726      | 0.504  | .672 | .062 | .490 |           |             |
| E4_5         | -0.806      | 0.569  | .638 | .062 | .530 |           |             |
| E4_6         | -1.033      | 1.090  | .695 | .063 | .468 |           |             |
| 求职应聘能力       |             |        |      |      |      | .677      | .412        |
| E5_1         | -0.717      | 0.347  | .664 |      | .530 |           |             |
| E5_2         | -0.899      | 0.608  | .579 | .062 | .665 |           |             |
| E5_3         | -0.950      | 0.767  | .678 | .060 | .500 |           |             |
| Mardia59.660 | P*(P+2)=575 |        |      |      |      |           |             |

注: SK:观察变数偏态值; KU:观察变数峰度值; SFL:标准化回归加权系数; SE:标准误; EV:误差变异数; CR:组合信度; AVE:平均变异抽取量。

资料来源: 本研究整理

## 4.2 共同方法变异性检验

由于对在泰中国留学生职业价值观、心理资本和就业能力的测量是同一时间进行的, 研究对象填答时可能会出现类化问题, 影响研究结果的准确性。本小节将采用单因子方法, 对所有题项进行未旋转主要成分因素分析, 结果如表 4.8, KMO 系数=.953, 大于参考值.800, Bartlett 球形检定  $P$  值=.000, 达显著, 符合

Podsakoff *et al.* (2003) 提出的共同方法变异性检验标准, 提取出的特征值大于 1 的因子共有 7 个, 第一个因子的解释变异量为 29.843%, 低于参考值 50% (Podsakoff *et al.*, 2003) 由此可以得出, 本研究正式问卷回收的数据不存在共同方法变异性问题, 可以继续来进行接下来的数据分析。

表 4.8 共同方法变异性检验

| 因子 | 特征值 ( $\geq 1$ ) | 解释变异量   | 累计总解释变异量 |
|----|------------------|---------|----------|
| 1  | 1701.0%          | 29.843% | 29.843%  |
| 2  | 669.6%           | 11.748% | 41.590%  |
| 3  | 238.9%           | 4.192%  | 45.782%  |
| 4  | 206.2%           | 3.617%  | 49.400%  |
| 5  | 140.4%           | 2.463%  | 51.863%  |
| 6  | 121.6%           | 2.133%  | 53.996%  |
| 7  | 100.6%           | 1.765%  | 55.761%  |

资料来源: 研究者自行整理

### 4.3 描述统计

本研究正式问卷共回收份 935 份, 有效问卷为 771 份, 有效率为 76.0。在有效样本 (N=771) 中: 性别: 男生 307 人 (43.2%), 女生 404 人 (56.8%); 是否独生子女: 独生子女 402 人 (56.5%), 非独生子女 309 人 (43.5%)。如表下 4.9:

表 4.9 研究问卷有效样本基本资料表

| 测量变数   | 类别    | 人数  | 百分比   |
|--------|-------|-----|-------|
| 性别     | 男     | 307 | 43.2% |
|        | 女     | 404 | 56.8% |
| 是否独生子女 | 独生子女  | 402 | 56.5% |
|        | 非独生子女 | 309 | 43.5% |

资料来源: 本研究整理

### 4.4 各背景变项差异分析

本节通过独立样本 *t* 检定来探讨在泰中国留学生不同背景变量 (性别、是否独生子女) 在职业价值观、心理资本、就业能力之间的差异情形。

#### 4.4.1 不同性别留学生在职业价值观、心理资本及就业能力各维度的差异分析

为了探讨不同性别在泰中国留学生在职业价值观、心理资本与就业能力的差异情形, 本研究对三个变量各维度进行独立样本 *t* 检定。研究结果如下:



不同性别的学生在职业价值观上具有显著差异，假设 H<sub>1a</sub> 成立；从各维度来看，在“声望地位”与“保健因素”两维度上具有显著差异，且男生得分均高于女生，在“发展因素”上则无显著差异。不同性别的学生在心理资本上具有显著差异，假设 H<sub>2a</sub> 成立；从各维度来看，在“希望”与“韧性”两个维度上具有显著差异，且男生得分均高于女生，在“自我效能感”及“乐观”两个维度上则无显著差异。不同性别的学生在就业能力上具有显著差异，假设 H<sub>3a</sub> 成立；从各维度来看，在“情绪调试能力”、“人际交往能力”以及“专业能力”三个维度上具有显著差异，且男生得分高于女生，在“自我发展能力”及“求职应聘能力”两个维度是无显著差异。具体如下表 4.10:

表 4.10 各指标在性别上的差异

| 变量    | 维度     | 男 (n=307) |       | 女 (n=404) |       | t 值      |
|-------|--------|-----------|-------|-----------|-------|----------|
|       |        | M         | SD    | M         | SD    |          |
| 职业价值观 |        |           |       |           |       | 2.736**  |
|       | 声望地位   | 3.7915    | 0.652 | 3.776     | 0.729 | 3.591*** |
|       | 保健因素   | 4.196     | 0.517 | 4.152     | 0.621 | 1.072*   |
|       | 发展因素   | 4.078     | 0.598 | 4.060     | 0.622 | 0.406    |
| 心理资本  |        |           |       |           |       | 2.904**  |
|       | 自我效能感  | 4.014     | 0.607 | 4.134     | 0.577 | -2.802   |
|       | 希望     | 3.410     | 1.348 | 3.086     | 1.728 | 2.927*** |
|       | 韧性     | 3.986     | 0.643 | 3.783     | 0.774 | 3.975*** |
|       | 乐观     | 4.018     | 0.634 | 3.880     | 0.666 | 2.920    |
| 就业能力  |        |           |       |           |       | 4.014*** |
|       | 情绪调试能力 | 4.064     | 0.518 | 3.933     | 0.524 | 3.467*   |
|       | 自我发展能力 | 4.093     | 0.519 | 3.993     | 0.580 | 2.488    |
|       | 人际交往能力 | 4.095     | 0.542 | 3.898     | 0.579 | 4.889**  |
|       | 专业能力   | 4.069     | 0.540 | 4.011     | 0.612 | 1.384*   |
|       | 求职应聘能力 | 4.110     | 0.543 | 3.971     | 0.544 | 3.536    |

注: \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; \*\*\*  $p < .001$

资料来源: 本研究自行整理

#### 4.4.2 留学生是否独生子女在职业价值观、心理资本及就业能力各维度的差异分析

为了探讨在泰中国留学生是否独生子女在职业价值观、心理资本与就业能力的差异情形，本研究对三个变量各维度进行独立样本  $t$  检定。研究结果如下:

在泰中国留学生是否独生子女在职业价值观上具有显著差异，假设 H<sub>1b</sub> 成立；从各维度来看，在“声望地位”与“发展因素”两维度上具有显著差异，且独生子女

得分均高于非独生子女，在“保健因素”上则无显著差异；在泰中国留学生是否独生子女在心理资本上具有显著差异，假设 H<sub>2b</sub> 成立；从各维度来看，在“希望”、“韧性”与“乐观”三个维度上具有显著差异，且独生子女得分均高于非独生子女，在“自我效能感”上则无显著差异。在泰中国留学生是否独生子女在就业能力上具有显著差异，假设 H<sub>3b</sub> 成立；从各维度来看，在“情绪调试能力”、“人际交往能力”以及“专业能力”三个维度上具有显著差异，且独生子女得分高于非独生子女，在“自我发展能力”及“求职应聘能力”两个维度是无显著差异。具体如下表 4.11：

表 4.11 各指标在是否独生子女上的差异

| 变量    | 维度     | 独生子女 (n=402) |       | 非独生子女 (n=309) |       | t 值       |
|-------|--------|--------------|-------|---------------|-------|-----------|
|       |        | M            | SD    | M             | SD    |           |
| 职业价值观 |        |              |       |               |       | 4.372 *** |
|       | 声望地位   | 3.976        | 0.612 | 3.669         | 0.785 | 5.709***  |
|       | 保健因素   | 4.178        | 0.559 | 4.162         | 0.602 | 0.370     |
|       | 发展因素   | 4.101        | 0.582 | 4.015         | 0.652 | 1.848**   |
| 心理资本  |        |              |       |               |       | 4.461 *** |
|       | 自我效能感  | 4.122        | 0.571 | 4.008         | 0.623 | 2.618     |
|       | 希望     | 3.352        | 1.409 | 3.051         | 1.787 | 2.451***  |
|       | 韧性     | 3.978        | 0.629 | 3.715         | 0.829 | 4.659***  |
|       | 乐观     | 4.031        | 0.579 | 3.804         | 0.741 | 4.473***  |
| 就业能力  |        |              |       |               |       | 4.844 *** |
|       | 情绪调试能力 | 4.059        | 0.495 | 3.888         | 0.554 | 4.347***  |
|       | 自我发展能力 | 4.097        | 0.541 | 3.946         | 0.564 | 3.691     |
|       | 人际交往能力 | 4.063        | 0.552 | 3.871         | 0.581 | 4.546**   |
|       | 专业能力   | 4.117        | 0.544 | 3.910         | 0.613 | 4.733**   |
|       | 求职应聘能力 | 4.087        | 0.533 | 3.951         | 0.561 | 3.377     |

注：\*  $p < .05$ ；\*\*  $p < .01$ ；\*\*\*  $p < .001$

资料来源：本研究自行整理

#### 4.5 相关分析

为了解本研究三个变量之间的具体相关性，将在泰中国留学生的职业价值观、心理资本和就业能力进行相关性分析。当相关系数为正数时，即两个变量间为正相关；相关系数为负数时，表示变量间为负相关。而两个变量的相关是否达到显著，由相关系数显著性考验的机率值  $p$  来判定，若  $p$  小于 0.050 则表示两个变量间的相关达显著；相反，若  $p$  大于 0.050，表示两者间的相关未达显著。当相关系数小于 0.400 表示为低度相关；相关系数大于 0.400 且小于 0.700 表示为中度

相关；相关系数值大于 0.800 表示为高度相关（吴明隆，2009）。

职业价值观、心理资本与就业能力各维度的相关系数均小于 0.800，表明其没有高相关，不存在严重共线性问题，且  $p$  值均小于 0.001，达显著，具有统计学意义，具体如下表 4.12：

表 4.12 职业价值观、心理资本与就业能力各变量与维度的相关分析

| 维度        | 1           | 2           | 3           | 4           | 5           | 6           | 7           | 8           | 9           | 10          | 11          | 12          | 13          | 14          | 15 |
|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----|
| 1 声望地位    | 1           |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |    |
| 2 保健因素    | .173<br>*** | 1           |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |    |
| 3 发展因素    | .246<br>*** | .496<br>*** | 1           |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |    |
| 4 自我效能感   | .228<br>*** | .082<br>*   | .187<br>*** | 1           |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |    |
| 5 希望      | .427<br>*** | .145<br>*** | .208<br>*** | .304<br>*** | 1           |             |             |             |             |             |             |             |             |             |    |
| 6 韧性      | .620<br>*** | .178<br>*** | .204<br>*** | .225<br>*** | .415<br>*** | 1           |             |             |             |             |             |             |             |             |    |
| 7 乐观      | .588<br>*** | .160<br>*** | .153<br>*** | .163<br>*** | .322<br>*** | .602<br>*** | 1           |             |             |             |             |             |             |             |    |
| 8 情绪调适能力  | .500<br>*** | .082<br>*   | .261<br>*** | .231<br>*** | .528<br>*** | .495<br>*** | .464<br>*** | 1           |             |             |             |             |             |             |    |
| 9 自我发展能力  | .503<br>*** | .088<br>*** | .204<br>*** | .292<br>*** | .435<br>*** | .423<br>*** | .449<br>*** | .633<br>*** | 1           |             |             |             |             |             |    |
| 10 人际交往能力 | .594<br>*** | .106<br>*** | .237<br>*** | .310<br>*** | .530<br>*** | .550<br>*** | .466<br>*** | .724<br>*** | .646<br>*** | 1           |             |             |             |             |    |
| 11 专业能力   | .463<br>*** | .101<br>**  | .180<br>*** | .224<br>*** | .448<br>*** | .413<br>*** | .438<br>*** | .627<br>*** | .611<br>*** | .627<br>*** | 1           |             |             |             |    |
| 12 求职应聘能力 | .414<br>*** | .113<br>**  | .254<br>*** | .168<br>*** | .422<br>*** | .407<br>*** | .327<br>*** | .536<br>*** | .435<br>*** | .568<br>*** | .490<br>*** | 1           |             |             |    |
| 13 职业价值观  | .793<br>*** | .648<br>*** | .705<br>*** | .245<br>*** | .402<br>*** | .536<br>*** | .490<br>*** | .447<br>*** | .430<br>*** | .506<br>*** | .299<br>*** | .400<br>*** | 1           |             |    |
| 14 心理资本   | .627<br>*** | .195<br>*** | .262<br>*** | .513<br>*** | .766<br>*** | .727<br>*** | .647<br>*** | .623<br>*** | .557<br>*** | .658<br>*** | .544<br>*** | .486<br>*** | .568<br>*** | 1           |    |
| 15 就业能力   | .610<br>*** | .115<br>**  | .277<br>*** | .305<br>*** | .581<br>*** | .567<br>*** | .526<br>*** | .785<br>*** | .706<br>*** | .799<br>*** | .788<br>*** | .697<br>*** | .535<br>*** | .707<br>*** | 1  |

注：\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; \*\*\*  $p < .001$

资料来源：本研究自行整理

## 4.6 回归分析

根据职业价值观、心理资本以及就业能力之间的相关分析结果，此部分主要探讨三个变量两两间的具体关系，以及心理资本在职业价值观与就业能力影响中的中介作用检验。本节以职业价值观为自变量，心理资本为中介变量，就业能力为因变量，采用阶层回归的分析方式检验心理资本在职业价值观对就业能力的中介效果，并验证本研究假设 H4、H5、H6、H7。

### 4.6.1 职业价值观对就业能力的回归分析

为了解在泰中国留学生职业价值观对就业能力影响的具体情形，本研究加入职业价值观同时将控制变量加入对就业能力做多元回归分析，其中控制变量包含性别和是否独生子女两个。结果显示，加入控制变量后，职业价值观对就业能力的  $R^2$  值为 0.302，即职业价值观可以解释 30.2% 的就业能力，其  $\beta$  值为 0.513， $t$  值为 16.683，大于 1.96， $p$  值为 0.000，小于 0.05， $F$  值为 109.957\*\*\*，均达到显著，具有统计学意义，说明职业价值观可以正向显著影响就业能力，研究假设 H4 成立。具体如下表 4.13：

表 4.13 职业价值观对就业能力的线性回归分析

| 变量           | $\beta$ | $t$        | $p$  |
|--------------|---------|------------|------|
| 性别（男生）       | -0.085  | -2.791**   | .005 |
| 是否独生子女（独生子女） | -0.083  | -2.698**   | .007 |
| 职业价值观        | .513    | 16.683***  | .000 |
| $R^2$        |         | .302       |      |
| $AdjR^2$     |         | .299       |      |
| $F$          |         | 109.957*** |      |

注 1: \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; \*\*\*  $p < .001$ ,  $\beta$  为标准化回归系数。

注 2: 性别与是否独生子女为类别变项，其中女生为参照组、独生子女为参照组。

资料来源：本研究自行整理

### 4.6.2 职业价值观对心理资本的回归分析

为了解在泰中国留学生职业价值观对心理资本影响的具体情形，本研究加入职业价值观的同时加入控制变量对心理资本做多元回归分析，其中控制变量包含性别和是否独生子女两个。结果显示，加入控制变量后，职业价值观对心理资本的  $R^2$  值为 0.330，即职业价值观可以解释 33.0% 的心理资本，其  $\beta$  值为 0.552， $t$  值为 18.337，大于 1.96， $p$  值为 0.000，小于 0.05， $F$  值为 125.294\*\*\*，均达到

显著，具有统计学意义，说明职业价值观可以正向显著影响心理资本，研究假设 H5 成立。具体如下表 4.14:

表 4.14 职业价值观对心理资本的线性回归分析

| 变量           | $\beta$ | $t$        | $p$  |
|--------------|---------|------------|------|
| 性别（男生）       | -.040   | -1.351     | .177 |
| 是否独生子女（独生子女） | -.072   | -2.381*    | .017 |
| 职业价值观        | .552    | 18.337***  | .000 |
| $R^2$        |         | .330       |      |
| $AdjR^2$     |         | .327       |      |
| $F$          |         | 125.294*** |      |

注 1: \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; \*\*\*  $p < .001$ ,  $\beta$  为标准化回归系数。

注 2: 性别与是否独生子女为类别变项，其中女生为参照组、独生子女为参照组。

资料来源: 本研究自行整理

#### 4.6.3 心理资本对就业能力的回归分析

为了解在泰中国留学生心理资本对就业能力影响的具体情形，本研究加入心理资本的同时加入控制变量对就业能力做多元回归分析，其中控制变量包含性别和是否独生子女两个。结果显示，加入控制变量后，心理资本对就业能力的  $R^2$  值为 0.508，即心理资本可以解释 50.8% 的就业能力，其  $\beta$  值为 0.690， $t$  值为 26.764，大于 1.96， $p$  值为 0.000，小于 0.05， $F$  值为 263.175\*\*\*，均达到显著，具有统计学意义，说明心理资本可以正向显著影响就业能力，研究假设 H6 成立。具体如下表 4.15:

表 4.15 心理资本对就业能力的线性回归分析

| 变量           | $\beta$ | $t$        | $p$  |
|--------------|---------|------------|------|
| 性别（男生）       | -.069   | -2.675**   | .008 |
| 是否独生子女（独生子女） | -.053   | -2.052*    | .041 |
| 心理资本         | .690    | 26.764***  | .000 |
| $R^2$        |         | .508       |      |
| $AdjR^2$     |         | .506       |      |
| $F$          |         | 263.175*** |      |

注 1: \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; \*\*\*  $p < .001$ ,  $\beta$  为标准化回归系数。

注 2: 性别与是否独生子女为类别变项，其中女生为参照组、独生子女为参照组。

资料来源: 本研究自行整理

#### 4.6.4 心理资本在职业价值观对就业能力影响中的中介作用

此部分主要探讨了在泰中国留学生的心理资本在职业价值观对就业能力影响中的中介作用。本研究经过文献探讨将职业价值观作为自变量，心理资本作为中介变量，就业能力作为因变量构建中介模型。采用阶层回归分析检验心理资本的中介效果，并验证本研究的研究假设 H7。由于背景变量在差异分析中存在显著差异，所以本研究将背景变量变为虚拟变量加入作为控制变项，建立阶层模型共三个：第一个阶层模型中，加入控制变量后，以职业价值观为自变量，就业能力为因变量，检验本研究中职业价值观对就业能力的影响，验证本研究提出的研究假设 H4；第二个阶层模型中，加入控制变量后，以职业价值观为自变量，本研究的中介变量心理资本为因变量，检验本研究中职业价值观对心理资本的影响，验证本研究提出的研究假设 H5；第三个阶层模型在，加入控制变量后，以职业价值观为自变量，心理资本为中介变量，就业能力为因变量，检验本研究中心理资本在职业价值观对就业能力影响中的中介作用，验证本研究提出的研究假设 H7。

在 Model 1 中，加入控制变量后，职业价值观对就业能力的  $\beta$  值为 0.513， $t$  值为 16.683， $p$  值小于参考值 0.001，达显著，说明职业价值观可以正向显著影响就业能力，本研究提出的研究假设 H4 成立；在 Model 2 中加入控制变量后，职业价值观对心理资本的  $\beta$  值为 0.552， $t$  值为 18.337， $p$  值小于参考值 0.001，达显著，说明职业价值观可以正向显著影响心理资本，本研究提出的研究假设 H5 成立；在 Model 3 中，加入控制变量后，加入中介变量心理资本，职业价值观对就业能力的  $\beta$  值为 0.189， $t$  值为 6.253， $p$  值小于参考值 0.01，达显著，心理资本对就业能力的  $\beta$  值为 0.587， $t$  值为 19.395， $p$  值小于参考值 0.001，达显著，说明心理资本可以正向显著影响就业能力，本研究提出的研究假设 H6 成立，且 Model 3 中职业价值观对就业能力的  $\beta$  值为 0.189，小于 Model 1 中职业价值观对就业能力的  $\beta$  值 0.513，且达显著。心理资本在职业价值观对就业能力的影响中起部分中介作用，本研究提出的研究假设 H7 成立。且在 Model 3 中，所有的  $VIF$  值均小于参考值 10，不存在多重共线性问题，具体如下表 4.16：

表 4.16 心理资本在职业价值观对就业能力影响中的中介作用检验

| 变量                       | Model 1<br>就业能力 |           | Model 2<br>心理资本 |           | Model 3<br>就业能力 |           | VIF   |
|--------------------------|-----------------|-----------|-----------------|-----------|-----------------|-----------|-------|
|                          | $\beta$         | <i>t</i>  | $\beta$         | <i>t</i>  | $\beta$         | <i>t</i>  |       |
|                          | 性别（男生）          | -.085     | -2.791**        | -.040     | -1.351          | -.062     |       |
| 是否独生子女<br>（独生子女）         | -.083           | -2.698**  | -.072           | -2.381*   | -.041           | -1.618    | 1.045 |
| 职业价值观                    | .513            | 16.683*** | .552            | 18.337*** | .189            | 6.253***  | 1.489 |
| 心理资本                     |                 |           |                 |           | .587            | 19.395*** | 1.492 |
| $R^2$                    | .302            |           | .330            |           | .532            |           |       |
| <i>AdjR</i> <sup>2</sup> | .299            |           | .327            |           | .530            |           |       |
| <i>F</i>                 | 109.957***      |           | 125.294***      |           | 217.000***      |           |       |

注 1: \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; \*\*\*  $p < .001$ ,  $\beta$  为标准化回归系数。

注 2: 性别与是否独生子女为类别变项, 其中女生为参照组、独生子女为参照组。

资料来源: 本研究自行整理

#### 4.7 研究假设验证小结

通过差异分析、相关分析、回归分析对本研究提出的研究假设进行了逐一分析验证。对研究假设的结果进行整理, 其结果如表 4.17 所示。

表 4.17 研究假设结果摘要表

| 研究假设                                       | 结果 |
|--|----|
| H1: 在泰中国留学生不同背景变项（性别、是否独生子女）在职业价值观中存在显著差异。 | 支持 |
| H1a: 在泰中国留学生不同性别在职业价值观中存在显著差异。             | 支持 |
| H1b: 在泰中国留学生是否独生子女在职业价值观中存在显著差异。           | 支持 |
| H2: 在泰中国留学生不同背景变项（性别、是否独生子女）在心理资本中存在显著差异。  | 支持 |
| H2a: 在泰中国留学生不同性别在心理资本中存在显著差异。              | 支持 |
| H2b: 在泰中国留学生是否独生子女在心理资本中存在显著差异。            | 支持 |
| H3: 在泰中国留学生不同背景变项（性别、是否独生子女）在就业能力中存在显著差异。  | 支持 |
| H3a: 在泰中国留学生不同性别在就业能力中存在显著差异。              | 支持 |
| H3b: 在泰中国留学生是否独生子女在就业能力中存在显著差异。            | 支持 |
| H4: 在泰中国留学生职业价值观正向显著影响就业能力。                | 支持 |
| H5: 在泰中国留学生职业价值观正向显著影响心理资本。                | 支持 |
| H6: 在泰中国留学生心理资本正向显著影响就业能力。                 | 支持 |
| H7: 在泰中国留学生心理资本在职业价值观与就业能力之间具有中介效果。        | 支持 |

资料来源: 本研究自行整理

## 第5章 结论与建议

本文采用特质因素理论,采用文献与实证研究相结合的方法检验了本文的理论假设。首先综合前人的研究结果,归纳主要研究发现,再进行实证研究得出研究结论,然后对比前人研究得出的结果,最后提出具体可行的建议。本章分为四个部分:第一部分:研究结论;第二部分:研究建议;第三部分:研究不足;第四部分:研究展望。

### 5.1 研究结论

#### 5.1.1 不同背景变项下在泰中国留学生在职业价值观的差异分析

本研究发现,不同性别的学生在职业价值观上具有显著差异,和陈莹颖与谭艳(2017)的研究结果相同;从各维度分析,在“发展因素”上无显著差异,在“声望地位”和“保健因素”上有显著差异,且男生得分高于女生,和陈功香与芦吉虎(2011)研究得出的结论相反,造成此结果的原因可能是因为现社会对于性别角色的转变,女生相对以前更加独立自主,所以在“发展因素”上与男生无显著差异;而男生本身在特质上更有控制欲,对“声望地位”更加向往,且男生在社会上承受的责任与压力较高,更注重“保健因素”,导致男生得分显著高于女生。

在泰中国留学生是否独生子女在职业价值观上具有显著差异,与傅晓林与陆素菊(2020)的研究结果相同;从各维度分析,在“声望地位”与“发展因素”两维度上具有显著差异,且独生子女得分均高于非独生子女,在“保健因素”上则无显著差异。和王艳等人(2016)的研究结果不同,导致此结果可能与社会的发展,信息流通的迅速便捷有关,在多元价值观碰撞的社会背景下,独生子女无非独生子女家庭的诸多顾虑,在“声望地位”与“发展因素”上更具有主观意识,导致独生子女在这两个维度上得分高于非独生子女。而现下学生的成长环境优越,不管是独生子女,都是被父母捧在手心长大的,无后顾之忧,因而其在“保健因素”上无显著差异。

#### 5.1.2 不同背景变项下在泰中国留学生在心理资本的差异分析

本研究发现,不同性别的学生在心理资本上具有显著差异,赵娟(2018)的研究结果与本研究相同;从各维度来看,在“希望”与“韧性”两个维度上具有显著



差异，且男生得分均高于女生，在“自我效能感”及“乐观”两个维度上则无显著差异。与赵娟（2018）的研究结果不同，其原因可能是男生相对于女生更加理性，遇到事情更热衷于解决问题，相对不那么容易被负面情绪影响，因此在“希望”与“韧性”维度上男生得分显著高于女生。

在泰中国留学生是否独生子女在心理资本上具有显著差异，与李超等人（2017）的研究结果相同；从各维度来看，在“希望”、“韧性”与“乐观”三个维度上具有显著差异，且独生子女得分均高于非独生子女，在“自我效能感”上则无显著差异。与赵娟（2020）的研究结果大致相同，导致结果不完全相同的原因可能是因为本研究的研究群体为在泰的中国留学生，其相对自立，在“自我效能感”无显著差异。

### 5.1.3 不同背景变项下在泰中国留学生在就业能力的差异分析

本研究发同性别的学生在就业能力上具有显著差异，左杨与孔晓妮（2018）和张页（2018）的研究与本研究结果相同；从各维度来看，在“情绪调试能力”、“人际交往能力”以及“专业能力”三个维度上具有显著差异，且男生得分高于女生，在“自我发展能力”及“求职应聘能力”两个维度是无显著差异。

在泰中国留学生是否独生子女在就业能力上具有显著差异，陈晓红（2019）的研究结果与本研究相同；从各维度来看，在“情绪调试能力”、“人际交往能力”以及“专业能力”三个维度上具有显著差异，且独生子女得分高于非独生子女，在“自我发展能力”及“求职应聘能力”两个维度是无显著差异，王雯与陈方（2020）的研究与之相反，其认为是否独生子女在就业能力各因子上均无明显差异，导致研究结果不同的原因可能是因为其研究对象为心理学专业的大学生，其所学相关知识相同，对于自我情绪等方面的控制方式也相似，故无显著差异。

### 5.1.4 在泰中国留学生职业价值观显著正向影响就业能力

研究结果显示，在泰中国留学生职业价值观显著正向影响就业能力，此结果与胡文斌等人（2019）、陈静与李卫东（2011）的研究结果相一致。在泰中国留学生身处泰国，易与高速发展的中国脱节，因此也往往更容易对往后的职业生涯感到迷茫与纠结，而职业价值观作为学生对于就业能力认知与培养的一种导向，职业价值观越健全，就业方向就更明确，其为就业所需的就业能力的培养就越充分。

#### 5.1.5 在泰中国留学生职业价值观显著正向影响心理资本

研究结果显示,在泰中国留学生职业价值观显著正向影响心理资本,此结果与胡维芳与谢政航(2019)、赵倩与陈国鹏(2018)的研究结果一致。这其实不难理解,在泰中国留学生拥有一个健全的职业价值观,有助于其坚定信念,了解自己所需所想,更容易拥有一个积极向上的心理状态。

#### 5.1.6 在泰中国留学生心理资本显著正向影响就业能力

研究结果显示,在泰中国留学生心理资本显著正向影响就业能力,此结果与贺暖暖与高毅蓉(2018)、胡艳华等人(2018)以及 Ayala and Manzano (2020)的研究结果一致。在在泰中国留学生中,一个积极的心理状态有助于其学习、理解以及培养相关能力,在这里本研究指就业能力。心理资本越高,其就业能力越强。

#### 5.1.7 在泰中国留学生心理资本在职业价值观与就业能力之间有部分中介的效果

本研究结果显示,在泰中国留学生心理资本在职业价值观与就业能力之间有部分中介的效果。中国关于此类的相关研究较少,研究对象为在泰中国留学生的几乎没有,因此,可以参考的研究较少,不过据之前的研究发现,心理资本能够作为中介变量,在职业价值观与就业能力之间起到部分中介作用(蔡蓓等人,2018),与本研究结果相符,且根据特质因素理论,某一特质的人可以通过满足相应的因素找到适合某一特点的职业(田丽华、李春辉,2014),本研究将“职业价值观”作为“价值观”,“心理资本”作为与生俱来的“天分与性格”(Luthans *et al* , 2019),“就业能力”作为后天形成的“能力”,对在泰中国留学生的就业能力的培养进行研究,以便于了解、提高留学生就业能力,增强在泰留学生毕业后的职业竞争力。研究结果显示,完善的职业价值观与积极的心理资本都可以直接或间接的影响就业能力,且心理资本可以通过职业价值观间接部分影响在泰中国留学生的就业能力。

### 5.2 研究建议

本小节根据研究目的与结论,针对在泰中国留学生职业价值观、心理资本与就业能力提出相关建议以供参考。

#### 5.2.1 加强学生职业价值观培养

根据本研究研究结果显示,在泰中国留学生职业价值观正向显著影响就业能

力，故本研究提出以下建议：

在泰中国留学生久居海外，结业后有回中国就业，也有定居泰国的，针对这两种情况本研究建议学校组织相关的活动，帮助在泰中国留学生了解现下泰国社会和中国社会的就业市场，建立相对完善职业价值观；也建议在泰留学生多主动关注相关就业信息，提前了解自己的就业偏向，争取在学习期间有针对性地培养就业相关的能力。

### 5.2.2 努力开发学生心理资本

根据本研究研究结果显示，在泰中国留学生心理资本正向显著影响就业能力，且心理资本在职业价值观与就业能力之间起部分中介作用，故本研究提出以下建议：

开展相关招聘活动，让在泰中国留学生通过实际的面试了解自己在就业中所需的能力，使其在实践中体会就业挫折，了解自身需求与不足，帮助其归因，同时鼓励并支持他们寻找周围环境中可以调动的社会资源，在实践中开发其积极的心理资本，使留学生能主动、有意识的培养、学习相关的能力。

## 5.3 研究不足

### 5.3.1 研究对象的局限性

本研究由于疫情、时间、人力等诸多因素，调查对象选取的仅为 A 大学在泰中国留学生，研究范围较小，如果以中国留学生人数排名前三的泰国大学作为研究范围，研究结果会更有说服力。

### 5.3.2 研究方法的局限性

本研究为量化研究，由于疫情原因，采用“问卷星”线上填答收集的方式，由于不是线下填答，在数据的准确性方面会相对减弱，再加上问卷调查法也有着一定的局限性，如果能加入部分量化的研究方法，对在泰中国留学生职业价值观、心理资本和就业能力的研究结果会更加准确，更有说服力。

### 5.3.2 研究内容的局限性

本研究通过对在泰中国留学生职业价值观、心理资本与就业能力的研究，以性别与是否独生子女为背景变项，在背景变项上只针对性别（赵娟，2018）和是否独生子女（李超等人，2017）进行探讨，不够丰富，需要添加更多客观测量变量。

## 5.4 研究展望

### 5.4.1 针对研究对象的局限性

扩大研究范围：A 大学具有代表性，但不同地区与学校的教学风格不同，在泰中国留学生所接受的教育也有部分差异，扩大研究对象的取样范围，优化研究对象取样，提高研究结果的普遍性。

### 5.4.2 针对研究方法的局限性

本研究采用问卷调查的方法对数据进行收集与整理，对研究对象现况进行初步了解，但单一的研究方法相对被动，如被试者当天情绪不佳、主观意识过剩等等都会影响到填答结果的准确性，导致结果的准确性不高，无法达到准确的差异性。因此，本研究建议采用部分质性的研究发法进行混合研究，完善研究方法，尽可能获得更加准确的数据与资料。

### 5.4.3 针对研究内容的局限性

本研究选取性别与是否与独生子女为背景变项，为细化研究对象，使研究结果更具有针对性，可增加专业（张页，2018）、生源地（王立高，2016）等背景变项，更深入地探讨在泰中国留学生职业价值观、心理资本与就业能力三者之间的关系。

## 参考文献

- 安蓉、辛雪梅 (2016)。高职女生职业价值观, 心理资本与择业效能感实证研究。  
*职业技术教育*, 37 (07), 54-58。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-ZYJW201607013.htm>
- 白蓉 (2017)。女大学生职业价值观的调查研究。*教育现代化*, 49, 128。  
DOI: 10.16541/j.cnki.2095-8420.2017.49.127
- 柏宁、鞠蕾 (2018)。财经类院校大学生就业能力提升研究——基于心理资本视角。  
*科教导刊(上旬刊)*, (06), 173-175。DOI:10.16400/j.cnki.kjdk.2018.06.080
- 蔡蓓、杨帆、高静、刘林林 (2018)。职业价值观对高职生就业能力的影响探讨。  
*职教论坛*, 12, 173-176。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-ZJLT201812036.htm>
- 陈功香、芦吉虎 (2011)。大学生职业自我效能, 职业价值观与就业能力的关系。  
*中国特殊教育*, 19 (10), 79-82。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-ZDTJ201110017.htm>
- 陈静、李卫东 (2011)。大学生职业价值观, 自我效能感和就业能力的关系研究。  
*高教探索*, 5, 106-110。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-GJTA201105025.htm>
- 陈晓红 (2019)。高职院校学生就业能力差异的实证研究——基于 A 职业学院的  
调查分析。*广东水利电力职业技术学院学报*, 2, 59-64。  
<https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?docid=gdsldlzyjsxyxb201902015>
- 陈学军、章倩 (2010.11.13)。学校支持感和心理资本对大学生职业决策困难的影  
响。第五届 (2010) 中国管理学年会——组织行为与人力资源管理分会场,  
辽宁, 大连。  
<http://202.202.90.65/kns55/navi/Catalog.aspx?NaviID=1004&CatalogName=cpfdnavi2&Field=navi178&Value=ZGUH200911010&Code=&Name=&UnitCode=&UnitName=&MeetingName=%E7%AC%AC%E4%BA%94%E5%B1%8A%EF%BC%882010%EF%BC%89%E4%B8%AD%E5%9B%BD%E7%AE%A1%E7%90%86%E5%AD%A6%E5%B9%B4%E4%BC%9A%E2%80%94%E2%80%94%E7%BB%84%E7%BB%87%E8%A1%8C%E4%B8%BA%E4%B8%8E%E4%BA%BA%E5%8A%9B%E8%B5%84%E6%BA%90%E7%AE%A1%E7%90%86%E5%88%86%E4%BC%9A%E5%9C%BA%E8%AE%BA%E6%96%87%E9%9B%86&HYJiDaiMa=ZGUH201011014&CPFDInstituteNaviID=>
- 陈莹颖、谭艳霞 (2017)。高职生职业价值观现状和培育途径。*广东交通职业技  
术学院学报*, 16(02), 104-107。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-GDJZ201702026.htm>
- 崔月 (2017)。心理资本视角下医学生就业能力问题的关系研究。*商丘职业技术学  
院学报*, 16 (05), 85-88。  
<https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?docid=sqzyjsxyxb201705023>
- 邓子鹃 (2020)。改革开放 40 年来大学生工作价值观变迁回顾。*扬州大学学报(高  
教研究版)*, 24 (02), 88-96。DOI: 10.19411/j.cnki.1007-8606.2020.02.015

- 窦运来(2017)。基于就业能力提升的新疆高职院校学生就业工作探索与实践——以新疆应用职业技术学院为例。《中国大学生就业》, 13, 34-39。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-JIUY201713018.htm>
- 段飞、王冬怡(2019)。基于“95后”大学生职业价值观的企业新员工培训建议。《科技经济导刊》, 27(19), 135。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-JJKJ201919135.htm>
- 方可、梁丽、罗贤(2016)。大学生心理资本状况调查与统计分析。《高教探索》, 10, 123-128。  
<https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?docid=tjts201610025>
- 冯嘉慧(2019)。《美国生涯指导理论范式研究》。[博士学位论文, 华东师范大学], 中国知网, <http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10621-1020604021.htm>。
- 傅晓林、陆素菊(2020)。独生子女与非独生子女职业价值观区域差异研究——以上海和山东两地的中学生为例。《职业教育(中旬刊)》, 19(06), 3-7。  
<http://kns-cnki-net-s--bisu.bisu.ilibs.cn/KXReader/Detail?TIMESTAMP=637524457348046875&DBCOD=CJFD&TABLEName=CJFDLAST2020&FileName=ZDZJ202006002&RESULT=1&SIGN=zeORtyrvPObbuDWknB8oH%2BWbTws%3D>
- 高艳、乔志宏、武晓伟(2017)。基于职业认同和心理资本的大学生就业能力提升实证研究。《高教探索》, 3, 107-112。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-GJTA201703020.htm>
- 谷静、冯绍红、吕蒙(2019)。基于文献计量分析的国内职业价值观研究综述。《人类工效学》, 25(04), 80-86。DOI: 10.13837/j.issn.1006-8309.2019.04.0016
- 郭欣(2017)。《中国当代大学生就业能力培养研究》。[博士学位论文, 吉林大学], 中国知网, <http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10183-1017153154.htm>。
- 韩菁(2016)。心理资本对大学生就业能力的影响。《教育导刊: 上半月》, 11, 44-47。DOI: 10.16215/j.cnki.cn44-1371/g4.2016.11.009
- 韩笑、李同归(2014)。职业院校教师心理资本与职业倦怠的关系研究。《信阳师范学院学报: 哲学社会科学版》, 34(4), 6-10。  
[https://scholar.google.com.hk/scholar?hl=zh-CN&as\\_sdt=0%2C5&q=%E8%81%8C%E4%B8%9A%E9%99%A2%E6%A0%A1%E6%95%99%E5%B8%88%E5%BF%83%E7%90%86%E8%B5%84%E6%9C%AC%E4%B8%8E%E8%81%8C%E4%B8%9A%E5%80%A6%E6%80%A0%E7%9A%84%E5%85%B3%E7%B3%BB%E7%A0%94%E7%A9%B6&btnG=](https://scholar.google.com.hk/scholar?hl=zh-CN&as_sdt=0%2C5&q=%E8%81%8C%E4%B8%9A%E9%99%A2%E6%A0%A1%E6%95%99%E5%B8%88%E5%BF%83%E7%90%86%E8%B5%84%E6%9C%AC%E4%B8%8E%E8%81%8C%E4%B8%9A%E5%80%A6%E6%80%A0%E7%9A%84%E5%85%B3%E7%B3%BB%E7%A0%94%E7%A9%B6&btnG=)
- 何安明、姚予丹(2018)。大学生社会支持, 心理资本与可就业能力的关系。《信阳师范学院学报(哲学社会科学版)》, 38(04), 27-30。  
<https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?docid=xysfxyxb-zxsh201804007>
- 何妍(2020)。试论经济学视角下的赴泰留学。《知识经济》, 12, 28-29。DOI: 10.15880/j.cnki.zsjj.2020.12.015
- 贺暖暖、高毅蓉(2018)。心理资本对就业质量的影响研究。《企业改革与管理》, 5, 86-88。DOI: 10.13768/j.cnki.cn11-3793/f.2018.0585
- 侯文哲(2020)。新冠疫情影响下大学生就业困境及对策分析。《中国商论》, 22, 22-24。DOI: 10.19699/j.cnki.issn2096-0298.2020.22.022

- 胡晴霞 (2018)。管理学中的心理资本效应研究。《经贸实践》, 11, 253。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-JMSA201811187.htm>
- 胡维芳、谢政航 (2019)。职业价值观对藏族大学生择业效能感的影响: 心理资本的中介作用。《民族教育研究》, 30 (03), 144-151。  
DOI: 10.15946/j.cnki.1001-7178.2019.03.017
- 胡文斌、王璐、胡丽 (2019)。职业价值观与大学生就业能力的关系: 专业承诺的中介作用。《教育现代化》, 6 (47), 23-25。  
DOI: 10.16541/j.cnki.2095-8420.2019.47.011
- 胡心一、付万兴、段钧、郭佳鑫、孙巍、陈思莹 (2020)。大学生职业价值观问题研究——以“00后”医学院校生为例。《中国市场》, 32, 180-189。  
DOI: 10.13939/j.cnki.zgsc.2020.32.180
- 胡艳华、曹雪梅、井影 (2018)。大学生心理资本与可就业能力的关系——职业探索的中介作用。《石家庄学院学报》, 20 (06), 141-146。  
DOI: 10.13573/j.cnki.sjzxyxb.2018.06.023
- 花慧、宋国萍、李力 (2016)。大学生心理资本在心理压力与学业绩效关系中的中介作用。《中国心理卫生杂志》, 30 (4), 306-310。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-ZXWS201604019.htm>
- 姜庆华、郭长龙、梁阳、黄陈 (2019)。高职院校东南亚留学生就业指导现状与就业能力提升路径研究——以江苏省为例。《职业技术教育》, 40 (02), 67-70。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-ZYJW201902016.htm>
- 解启健、王丹、吴宁宁 (2020)。大学生职业成熟状况及其学校职业支持系统的关系研究。《Advances in Psychology》, 10, 795。  
<https://m.hanspub.org/journal/paper/36132>
- 金盛华、李雪 (2005)。大学生职业价值观: 手段与目的。《心理学报》, 5, 650-657。  
<https://www.cnki.com.cn/article/cjfd2005-xlxb200505010.htm>
- 巨梦薇 (2020)。供给侧视角下大学生就业价值取向引导分析。《中国大学生就业》, 14, 54-59。  
<http://kns-cnki-net-s--bisu.bisu.ilibs.cn/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dname=CJFDLAST2020&filename=JIUY202014019&v=DaZtRqUqjWpypNgX5yvVVHlJ5n3bR4i1JGfiYBxWZw%25mmd2F17Co1YRvzft6ZUSOKGKkV>
- 黎奇 (2015)。大学生职业价值观教育与就业竞争力的提升。《教育与职业》, 17, 90-92。  
DOI: 10.13615/j.cnki.1004-3985.2015.17.032
- 李兵、张志维 (2015)。基于“特质—因素”理论浅谈大学生择业观影响因素及其教育对策。《职业技术》, 1, 89-90。  
DOI: 10.19552/j.cnki.issn1672-0601.2015.01.031
- 李炳毅、岳晓方、李贞源 (2011)。甘青宁地区大学生就业能力开发研究——基于特质因素理论向度。《创新与创业教育》, 2 (03), 33-39。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-CXYC201103013.htm>
- 李超、丁旭东、李冬梅 (2017)。医学类大学生心理资本与就业能力的关系研究。《山西青年》, 4, 56-57+55。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-SXQS201704036.htm>
- 李聪 (2017)。高一学生积极心理资本与数学焦虑关系研究。[硕士学位论文, 五邑大学], 中国知网,  
<http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-11349-1017257515.htm>

- 李慧惠 (2016)。男性独生子女大学毕业生职业价值观和择业效能感的关系。《中外企业家》, 36, 166-167。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-ZWQY201636131.htm>
- 李力、贺香沛、贺根峰 (2010)。职业个性类型对大学生职业价值观影响的性别差异性研究。《中华女子学院学报》, 3, 23-27。  
DOI: 10.13277/j.cnki.jcwu.2010.03.023
- 李利军 (2011)。试析“特质因素论”在高职院校就业指导课中的运用。《学校党建与思想教育》, 5, 82-83。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-XXDJ201105035.htm>
- 李明、喻茜 (2017)。大学生职业价值观的现状研究。《长沙理工大学学报: 社会科学版》, 32 (02), 119-124。DOI: 10.16573/j.cnki.1672-934x.2017.02.019
- 李燕燕 (2016)。心理资本理论与大学生就业心理素质的提升。《广西教育学院学报》, 5, 84-87。 <https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-GJYB201605019.htm>
- 李扬 (2020)。大学生心理资本培育的途径探析。《佳木斯职业学院学报》, 36 (01), 5-6。  
<http://kns-cnki-net-s--bisu.bisu.ilibs.cn/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2020&filename=JMSJ202001003&v=AzKYK5bslGgJKnRMXeG%25mmd2FX%25mmd2BLQopyQg2SaBq2g4epF2sx2Zb1Gogtm2dDrV3uQfxY1>
- 李颖玲、朱锦鸿 (2011)。心理资本理论研究评述。《科技管理研究》, 31(8), 203-208。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-KJGL201108052.htm>
- 李宇涵、游晨、石宏卫 (2020)。新时代大学生职业价值观调查研究。《管理观察》, 17, 113-114。  
[http://jn.proxy.ilibs.cn/http/77726476706e69737468656265737421e1fe4a9d297e6b41680199e29b5a2e/Qikan/Article/Detail?id=7101923546&from=Qikan\\_Search\\_Index](http://jn.proxy.ilibs.cn/http/77726476706e69737468656265737421e1fe4a9d297e6b41680199e29b5a2e/Qikan/Article/Detail?id=7101923546&from=Qikan_Search_Index)
- 李悦、朱凯、俞慧强 (2009)。析因设计资料单独效应分析及其 SPSS 程序实现。《中国卫生统计》, 26 (6), 643-644。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-ZGWT200906031.htm>
- 林易 (2011)。中国留学生学业失败的性别差异及其原因分析——基于在泰中国留学生的调查数据。《教育学术月刊》, 12, 22-26。  
DOI: 10.16477/j.cnki.issn1674-2311.2011.12.025
- 凌文铨、方俐洛、白利刚 (1999)。我国大学生的职业价值观研究。《心理学报》, 31(3), 342-348。 <http://ir.psych.ac.cn/handle/311026/916>。
- 刘林林、叶宝娟、方小婷、郑清、夏扉 (2017)。心理资本与大学生就业能力的关系：同伴支持的中介作用与调节作用。《中国临床心理学杂志》, 25 (3), 536-538。DOI: 10.16128/j.cnki.1005-3611.2017.03.031
- 罗明忠、陶志、万盼盼 (2017)。女大学生就业能力及其人格特质影响因素——基于分位数回归的实证分析。《南方人口》, 32 (3), 23-33。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-LFRK201703003.htm>
- 呂家美、蔡玟璇、鄭宜甄、陳明雅 (2016)。幸福產業：工作價值觀，心理資本影響之探討-以美容美髮業為例。《美容科技學刊》, 13 (1), 97-116。  
<https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?docid=17276799-201606-201607060013-201607060013-93-112>



- 马亚静 (2014)。基于就业能力的大学生心理资本开发。《现代教育管理》, 2, 99-103。  
DOI: 10.16697/j.cnki.xdjygl.2014.02.019
- 马永霞、梁金辉 (2016)。理工科大学生就业能力评价研究。《教育研究》, 37 (9), 40-50。 <https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-JYYJ201609006.htm>
- 马永霞、张雪、施翰 (2019)。大学生就业能力的“双顾客”满意度评价研究。《教育与经济》, 3, 11-19。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-JYJI201903002.htm>
- 孟爱华 (2014)。泰国高等院校战略管理研究——以泰国博仁大学中国东盟国际学院为例。《管理观察》, 20, 140-144。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-GLKW201420068.htm>
- 苗涛 (2019)。立足“95 后”大学生的职业价值观, 探索高校创业教育体系研究。《传播力研究》, 3 (23), 167。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-CBLY201923167.htm>
- 聂佳曼 (2014)。《医学生学业压力、职业价值观和学校归属感的相关研究》。[博士学位论文, 河北师范大学], 中国知网,  
<http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10094-1015541671.htm>。
- 排行榜之家 (2020)。泰国大学世界排行榜泰国曼谷华人最多的大学是哪几所。  
<https://www.phbj.com/article/30484.html>。
- 邱皓政 (2006)。《量化研究与统计分析: SPSS 中文视窗版资料分析范例解答》。台北: 五南。
- 屈家安、郑行之 (2018)。大学生职业价值观实证研究。《中国成人教育》, 15, 65-71。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-ZCRY201815019.htm>
- 任亮宝、刘胜利 (2014)。大学生心理资本与就业能力的相关性研究。《卫生职业教育》, 32 (21), 111-113。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-ZDYX201421061.htm>
- 沈姝涵、陈奕桦 (2017)。在泰中国留学生跨文化适应程度与心理幸福感的关系研究。《教育教学论坛》, 19, 82-86。  
<http://kns-cnki-net-s--bisu.bisu.ilibs.cn/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&d bname=CJFDLAST2017&filename=JYJU201719038&v=nCscrd6wN8YEPjHH T7lL1cwGIoX%25mmd2BMZuXKhU3FD1H%25mmd2BcAO2Pv%25mmd2F 3%25mmd2BbnATyUIf%25mmd2F57hxR>
- 施桂娟 (2020)。应用型本科生职业兴趣和职业价值观关系的研究。《当代教育实践与教学研究》, 2, 143-144。 DOI: 10.16534/j.cnki.cn13-9000/g.2020.0191
- 施炜 (2012)。《普通高校本科毕业生就业能力提升对策的研究》。[博士学位论文, 中国矿业大学], 中国知网,  
<http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10290-1012032575.htm>。
- 石银丽、周景报 (2020)。多元化视角下关于大学生就业能力培养的探讨。《西部皮革》, 42 (22), 96-97。  
<http://kns-cnki-net-s--bisu.bisu.ilibs.cn/KXReader/Detail?TIMESTAMP=637524 552964531250&DBC CODE=CJFD&TABLEName=CJFDLAST2020&FileName =XBPG202022047&RESULT=1&SIGN=gJmCPV%2F1rnIMO61OarLcR5Wn9 vo%3D>
- 宋兵超 (2017)。大学生就业困难的心理机制探析。《思想理论教育》, 10, 91-96。  
DOI: 10.16075/j.cnki.cn31-1220/g4.2017.10.017

- 宋洪兴 (2020)。高职院校大学生价值观中的消极倾向及对策研究——以文化自信的视域。《技术与教育》, 34 (1), 40-43。  
[http://jn.proxy.ilibs.cn/http/77726476706e69737468656265737421e1fe4a9d297e6b41680199e29b5a2e/Qikan/Article/Detail?id=7102178752&from=Qikan\\_Search\\_Index](http://jn.proxy.ilibs.cn/http/77726476706e69737468656265737421e1fe4a9d297e6b41680199e29b5a2e/Qikan/Article/Detail?id=7102178752&from=Qikan_Search_Index)
- 宋清润 (2018)。“一带一路”与泰国东部走廊发展规划对接: 机遇大还是挑战大。《世界知识》, 18。 <https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-SJZS201818025.htm>
- 孙大东、徐亚娟 (2020)。基于特质因素理论的档案学专业学生职业决策调查研究。《兰台世界》, 8, 21-25。 DOI: 10.16565/j.cnki.1006-7744.2020.08.07
- 孙晓丽、陈丽 (2020)。旅游专业本科实习生职业价值观对实习满意度的影响研究。《经济研究导刊》, (02), 79-81。  
<http://kns-cnki-net-s--bisu.bisu.ilibs.cn/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2020&filename=JJYD202002028&v=MoA252IU53XRTyhpkgGEyImD23bZ3%25mmd2FHu0ma1Sdmfx81gHYqhytIe38niVvdKaRq4>
- 孙雪峰 (2015)。经管类毕业生就业能力与需求匹配度研究。《佳木斯职业学院学报》, 1, 131-133。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-JMSJ201501092.htm>
- 唐强 (2008)。《企业员工心理资本结构维度及其因果关系的初步验证》。[硕士学位论文, 浙江大学], 中国知网, <http://www.doc88.com/p-3824245251247.html>。
- 田丽华、李春辉 (2014)。特质因素理论在艺术院校职业与就业指导中的应用。《数位时尚(新视觉艺术)》, (01), 78-79+82。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-SSSX201401036.htm>
- 王保健 (2017)。《青少年情绪智力对心理资本的影响: 社会支持与自尊的多重中介效应研究》。[硕士学位论文, 江苏师范大学], 中国知网, <http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10320-1017814274.htm>。
- 王黛碧 (2020)。社会主义核心价值观引领下的高职学生职业价值观培育策略探讨。《创新创业理论研究与实践》, 3 (5), 156。  
<http://www.xcybjb.com/CN/abstract/abstract411.shtml>
- 王金吉、叶倩如 (2019)。独立学院大学生可就业能力调查——以湖南省某独立学院为例。《知识经济》, 30, 116-117。 DOI: 10.15880/j.cnki.zsjj.2019.30.065
- 王立高 (2016)。高职新生积极心理资本调查与分析。《广西教育》, 19, 118-119。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-GXJY201619053.htm>
- 王盼 (2017)。《90后大学生职业价值观与求职行为关系研究》。[硕士学位论文, 北京交通大学], <http://gflagzcadd5f6184ce4461su6knqfp9pbpk6pvx.fyac.oca.swupl.edu.cn/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201701&filename=1017060449.nh>。
- 王雯、陈方 (2020)。应用心理学专业大学生就业能力的现状调查。《西部素质教育》, 6 (09), 60-61。 DOI: 10.16681/j.cnki.wcqe.202009028
- 王艳、王伟、雷雳 (2016)。大学生职业价值观与就业能力: 职业决策自我效能感的中介作用。《教育理论与实践》, 36 (09), 9-11。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-JYLL201609003.htm>
- 王雁飞、王丽璇、朱瑜 (2019)。基于资源保存理论视角的心理资本与员工创新行为关系研究。《商业经济与管理》, 39(3), 40-49。  
DOI: 10.14134/j.cnki.cn33-1336/f.2019.03.004

- 王雁飞、朱瑜 (2007)。心理资本理论与相关研究进展。《外国经济与管理》, 29(5), 32-39。DOI: 10.16538/j.cnki.fem.2007.05.005
- 王尧骏 (2013)。心理资本对大学生就业能力的影响。《应用心理学》, 19(01), 65-71。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-YXNX201301009.htm>
- 王迎冬、姚铭 (2020)。大学生积极心理资本对就业压力的影响。《石家庄学院学报》, 3, 141-149。DOI: 10.13573/j.cnki.sjzxyxb.2020.03.025
- 王苑 (2006)。大学生职业价值观及就业能力与就业绩效的关系研究。[硕士学位论文, 浙江大学], 中国知网,  
<http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10335-2007014410.htm>。
- 魏红权、冯江平 (2009, 11, 05)。企业员工心理资本、工作满意感、组织支持感与关系绩效关系的实证研究。第十二届全国心理学学术大会论文摘要集, 中国山东, 济南。  
<http://gfagz5bd3f95d805343fbsu6knqfp9pbpk6pvx.fyac.oa.swupl.edu.cn/KNavi/DPaperDetail?pcode=CPFD&lwjcode=ZGXXG200911001&hycode=011056>。
- 温恒 (2019)。学生活动对学校教学补充的必要性研究——基于硕士研究生群体。《对外经贸》, 3, 149-152+155。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-HLJW201903042.htm>
- 吴迪 (2017)。职业价值观、心理资本对师范生教师职业成熟度的影响研究。[硕士学位论文, 江苏师范大学], 中国知网,  
<http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10320-1017814268.htm>。
- 吴菲 (2020)。职业院校学生职业价值观现状与对策研究。《科技风》, 9(07), 246-256。DOI: 10.19392/j.cnki.1671-7341.202007227
- 吴明隆 (2009)。《结构方程模型: AMOS 的操作与应用》。重庆大学出版社。
- 吴宜静、吴亮亮、周莉娜 (2020)。非泰语专业外国学生的基础泰语教材发展之路 - 以博仁大学的中国学生为案例分析。In *The 2nd China-ASEAN International Conference 2020 & The 2nd International Conference on Tourism, Business, & Social Sciences 2020: Insight to China and ASEAN's Wellness, Tourism, & Innovation* (pp. 684-692)。Dhurakij Pundit University。
- 吴明隆、涂金堂 (2014)。《SPSS 與統計應用分析》。五南圖書出版股份有限公司。
- 肖慧欣 (2020)。人力资本、心理资本和社会资本对返乡创业大学生社会适应的影响研究。《教育与职业》, 19, 108-112。DOI: 10.13615/j.cnki.1004-3985.2020.19.019
- 谢晋宇、宋国学 (2005)。论离校学生的可雇佣性和可雇佣性技能。《南开学报: 哲学社会科学版》, 2, 85-92。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFD2005-LKXB200502012.htm>
- 谢婧怡 (2019)。经济全球化背景下职业价值观理论研究述评。《全国流通经济》, 22, 105-106。DOI: 10.16834/j.cnki.issn1009-5292.2019.22.050
- 辛雪梅 (2017)。女硕士生职业价值观、心理资本与自我效能的关系研究。[硕士学位论文, 天津大学], 中国知网,  
<http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10056-1018069825.htm>。
- 徐兴旺、李颖 (2017)。泰国博仁大学国际化办学对中国高职教育的启示。《南宁职业技术学院学报》, 5, 39-42。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-NNZD201705013.htm>
- 徐亚楠、高威 (2020)。大学生职业价值观对职业选择影响的调查研究——以内

- 蒙古科技大学为例。《内蒙古科技与经济》, 1, 25-27。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-NMKJ202001008.htm>
- 薛巧巧 (2018)。《藏汉大学生职业价值观, 心理资本与职业决策自我效能感的关系研究》。[硕士学位论文, 青海师范大学], 中国知网,  
<http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10746-1018242017.htm>。
- 杨海波、王军 (2018)。《就业质量与产业结构调整关系的实证检验》。《统计与决策》, 3, 107-109。DOI: 10.13546/j.cnki.tjyjc.2018.03.025
- 杨润杰 (2020)。《特质因素理论下的“00 后”大学生职业选择困惑研究》。《中国多媒体与网络教学学报(上旬刊)》, 8, 186-187+223。  
<http://api1.naihes.cn:8081/1.php?kay=uik9glkj1n2w4h39n7jjhml74njp94qccxo2q7f65p2o20ou2sbahnzidto4q8zlz0z2m6xx7gos4o4y82dj14lo4nnkdm8d643d&dx=961240&tm=%E7%89%B9%E8%B4%A8%E5%9B%A0%E7%B4%A0%E7%90%86%E8%AE%BA%E4%B8%8B%E7%9A%8400%E5%90%8E%E2%80%9D%E5%A4%A7%E5%AD%A6%E7%94%9F%E8%81%8C%E4%B8%9A%E9%80%89%E6%8B%A9%E5%9B%B0%E6%83%91%E7%A0%94%E7%A9%B6&wzbh=JMNT202008066&gs=pdf>
- 姚琨 (2019)。《基于“5+3”模式背景下医学生职业价值观研究》。《教育现代化》, 6(91), 138-139。DOI: 10.16541/j.cnki.2095-8420.2019.91.066
- 叶宝娟、雷希、方小婷、符皓皓、游雅媛、陈佳雯 (2018)。《心理资本对大学生职业决策困难的影响: 有调节的中介模型》。《心理发展与教育》, 34(1), 58-64。  
DOI: 10.16187/j.cnki.issn1001-4918.2018.01.07
- 叶宝娟、郑清、董圣鸿、方小婷、刘林林 (2017)。《职业使命感对大学生可就业能力的影响: 求职清晰度与求职效能感的中介作用》。《心理发展与教育》, 33(1), 37-44。DOI: 10.16187/j.cnki.issn1001-4918.2017.01.05
- 叶松、李少龙 (2016)。《从就业素质和能力看 90 后大学生的职业价值观》。《教育教学论坛》, 37, 65-66。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-JYJU201637031.htm>
- 衣红莲 (2015)。《高校外国留学生现状与管理策略浅探》。《文教资料》, 32, 88-89。  
<http://kns--cnki--net--https.cnki.resource.lwnote.com:2222/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLASN2019&filename=WJZZ201532043&v=b0eoaotrqMBSAjSiVJbXV06BpAz1bPcwYP0ZnJlvdWosgp2Dg0SQaYaYMtDg2Y29>
- 游津津 (2020)。《心理资本对大学生职业决策困难的影响》。[硕士学位论文, 江西师范大学]。  
<http://kns-cnki-net-s--bisu.bisu.ilibs.cn/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD202002&filename=1020637713.nh>
- 于海波、郑晓明、许春燕、晏常丽 (2014)。《大学生可就业能力与主客观就业绩效: 线性与倒 U 型关系》。《心理学报》, 46(6), 807-822。  
<http://journal.psych.ac.cn/xlxb/CN/abstract/abstract3675.shtml>
- 岳昌君、白一平 (2018)。《2017 年全国高校毕业生就业状况实证研究》。《华东师范大学学报(教育科学版)》, 36(5), 20-32。  
DOI: 10.16382/j.cnki.1000-5560.2018.05.002

- 张冰、王超宇 (2020)。心理资本视角下大学生职业发展能力探究。《中国成人教育》, 16, 40-43。  
<http://kns--cnki--net--https.cnki.resource.lwnote.com:2222/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2020&filename=ZCRY202016011&v=O2jaK7RCZDZsKYZXw7Xg%25mmd2FvT%25mmd2BU%25mmd2FwUWX3GUxx%25mmd2B9LqMPKWfHhs%25mmd2BRzZqAASdO467hSaT>
- 张发勤 (2016)。职业价值观教育对大学生就业竞争力提升的影响评估。《滁州学院学报》, 18 (3), 110-112。  
<https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?docid=czszyx201603030>
- 张海宁 (2008)。女研究生择业困境的出路: 特质因素理论的分析视角。《河北师范大学学报: 教育科学版》, 10 (4), 65-67。  
DOI: 10.13763/j.cnki.jhebnu.esse.2008.04.031
- 张宏 (2015)。《大学生职业价值观教育体系研究》。黑龙江大学出版社。
- 张虎、田茂峰 (2007)。信度分析在调查问卷设计中的应用。《统计与决策》, 21, 27-29。  
<https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?docid=10026487-200711-2007-21-25-27-a>
- 张建人、皮丹丹、甘怡群、钱铭怡、李光程、凌辉 (2019)。时间视角下工作价值观的内容分析: 基于反应频次的分析。《中国临床心理学杂志》, 27 (02), 246-252。DOI: 10.16128/j.cnki.1005-3611.2019.02.007
- 张婕琼 (2008)。西方就业能力理论研究评述。《中国高等医学教育》, 6, 32-33+108。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-ZOGU200806019.htm>
- 张晶 (2018)。大学生职业价值观特点及其与就业能力的关系探究。《智库时代》, 49, 183-184。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-ZKSD201849122.htm>
- 张婧群 (2016)。产业结构升级背景下对大学生就业能力培养探析——以“双困”大学生为例。《经济问题》, 11, 75-78。DOI: 10.16011/j.cnki.jjw.2016.11.015
- 张阔、张赛、董颖红 (2010)。积极心理资本: 测量及其与心理健康的关系。《心理与行为研究》, 8 (01), 58-64。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-CLXW201001013.htm>
- 张丽 (2018)。职业院校护理实习生职业价值观调查与分析。《卫生职业教育》, 36 (22), 135-137。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-ZDYX201822074.htm>
- 张玲 (2019)。《员工职业价值观、心理资本与自我职业生涯管理的关系研究》。[硕士学位论文, 西南大学], 中国知网,  
<http://222.173.154.130:8081/1.php?kay=3rt8piigpebi4vzynjrwyy0aobfp3tbbtloc2an6ptquwtf1qmwkb64pqymj016bac6r1rr6ellp7rtblmotld6mfjkg78uvn3lr&dx=929185&tm=%E5%91%98%E5%B7%A5%E8%81%8C%E4%B8%9A%E4%B%B7%E5%80%BC%E8%A7%82%E3%80%81%E5%BF%83%E7%90%86%E8%B5%84%E6%9C%AC%E4%B8%8E%E8%87%AA%E6%88%91%E8%81%8C%E4%B8%9A%E7%94%9F%E6%B6%AF%E7%AE%A1%E7%90%86%E7%9A%84%E5%85%B3%E7%B3%BB%E7%A0%94%E7%A9%B6&wzbh=1020722050.nh&gs=caj>

- 张留禄、姚晓垠(2014)。新形势下我国归国留学生的就业问题。《当代青年研究》, 4, 21-27。 <https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-QING201404003.htm>
- 张萌(2020)。职业价值观对大学生就业质量的影响——工作搜寻策略的中介作用。[硕士学位论文, 华东师范大学], 中国知网, <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD202002&filename=1020636149.nh&v=YSJozU68nFuOpqbJnwRBUJJ0sfAlqYSMXBast0EBCitgcRbd4bGsqjTZ7CMMN7ys>。
- 张铭、胡祖光(2015)。管理学中的心理资本效应研究: 回顾与展望。《商业经济与管理》, 4, 32-42。 DOI: 10.14134/j.cnki.cn33-1336/f.2015.04.004
- 张天华、柴伟强(2020)。大学生职业价值观培育的对策探析。《辽宁工业大学学报(社会科学版)》, 22(03), 93-96。 DOI: 10.15916/j.issn1674-327x.2020.03.026
- 张艳红、朱小梦、杨冉、李永雪(2020)。情绪调适与青少年心理幸福感的关系: 心理资本的中介效应分析。《牡丹江师范学院学报(社会科学版)》, 1, 132-144。 DOI: 10.13815/j.cnki.jmtc(pss).2020.01.014
- 张页(2018)。高职大学生心理资本与职业能力的相关调查。《浙江工贸职业技术学院学报》, 18(02), 8-12。  
<http://kns--cnki--net--https.cnki.resource.lwnote.com:2222/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2018&filename=ZJGM201802004&v=RISMm3Qo4FCHYV16WKcnbXw%25mmd2B18so1rkfOBZh9SEjFP8VmJc1N3CXjdoS8ckXh%25mmd2B%25mmd2Bv>
- 赵娟(2018)。高职学生心理资本与体育锻炼关系的实证研究——以广东省高职院校为例。《贵州师范学院学报》, 34(3), 36-40。 DOI: 10.13391/j.cnki.issn.1674-7798.2018.03.008
- 赵娟(2020)。高职贫困生心理资本现状调查与提升策略。《高教学刊》, 9, 194-196。  
<http://kns--cnki--net--https.cnki.resource.lwnote.com:2222/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2020&filename=GJXK202009064&v=Asaq3V4j%25mmd2FnPbFPDQDdTKM4gfaE3vnjZSun6iTmc0etAQbdtCTNb6Owf%25mmd2B2%25mmd2BXpTOt2>
- 赵明(2018)。隐性知识视角下大学生就业软实力的提升。《江苏高教》, 1, 95-98。 DOI: 10.13236/j.cnki.jshe.2018.01.021
- 赵倩、陈国鹏(2018)。职业价值观、心理资本与大学生创业意向。《继续教育研究》, 2, 48-53。 <https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-JIXE201802009.htm>
- 赵晓磊(2013)。朝鲜族大学生的职业价值观、心理资本与学业倦怠的关系研究。[硕士学位论文, 延边大学], 中国知网, <https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CMFD&dbname=CMFD201401&filename=1013320862.nh&v=kwnEL7ZTnv4uRsXGxlf1nzQLanZdiWYfICrOgMLueOK%25mmd2FmxoGisuVyBAJiPQkv6iP>。
- 郑静(2018)。95后大学生的职业价值观研究。《教育教学论坛》, 24, 241-243。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotal-JYJU201824105.htm>
- 郑万迪、陈威燕、魏锦扬(2020)。基于心理资本视角的大学生就业能力提升研究。《学园》, 13(13), 80-81。  
<http://kns--cnki--net--https.cnki.resource.lwnote.com:2222/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLASN2020&filename=XYJK202013038&v=jwSgj0Qkl6eQuyYABFSLPudwCRFHnkUo7fvX6O1XgErT1Ox%25mmd2B5n>

lYewIr8gc5NpJ8

- 郑一鸣、高传霞、井西学 (2018)。大学生心理资本与职业价值观的关系。《*中国健康心理学杂志*》, 5, 717-719。DOI: 10.13342/j.cnki.cjhp.2018.05.022
- 中华人民共和国教育部 (2018)。出国留学人数首次突破 60 万人高层次人才回流趋势明显 2017 年出国留学、回国服务规模双增长。  
[http://www.moe.gov.cn/jyb\\_xwfb/gzdt\\_gzdt/s5987/201803/t20180329\\_331771.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/s5987/201803/t20180329_331771.html)。
- 中华人民共和国教育部 (2019)。2018 年度我国出国留学人员情况统计。  
[http://www.moe.gov.cn/jyb\\_xwfb/gzdt\\_gzdt/s5987/201903/t20190327\\_375704.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/s5987/201903/t20190327_375704.html)
- 周锋 (2015)。当代大学生职业价值观研究。[博士学位论文, 河北师范大学], 中国知网, <http://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10094-1015354726.htm>。
- 周广亚 (2018)。职业价值观, 核心自我评价与大学生创业意向的关系。《*石家庄学院学报*》, 20 (6), 135-140。DOI: 10.13573/j.cnki.sjzxyxb.2018.06.022
- 朱晓妹、丁通达、连曦 (2012)。大学生就业预期的影响因素研究回顾。《*黑龙江高教研究*》, 30 (4), 58-62。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotol-HLJG201204016.htm>
- 左杨、孔晓妮 (2018)。“互联网+”背景下大学生就业能力研究——基于山东省高校毕业生的调查与分析。《*山东工商学院学报*》, 32 (5), 116-122。  
<https://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTotol-BXYX201805015.htm>
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings*. Free Press.
- Avey, J. B., Patera, J. L. & West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of leadership & organizational studies*, 13(2), 42-60.  
<https://doi.org/10.1177/10717919070130020401>
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F. & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *The leadership quarterly*, 15(6), 801-823.  
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.09.003>
- Ayala, Calvo, J. C. & Manzano García, G. (2020). The influence of psychological capital on graduates' perception of employability: the mediating role of employability skills. *Higher Education Research & Development*. (40).1-16.  
<https://doi.org/10.1080/07294360.2020.1738350>
- Carmines, E. G. & McIver, J. P. (1981). Analyzing models with unobserved variables: Analysis of Covariance structures. In G. W. Bohrnstedt, & E. F. Borgatta (Eds.), *Social measurement: Current issues* (pp. 65-115). Sage Publications, Inc.
- Cole, K. (2006). *Wellbeing, psychological capital, and unemployment: An integrated theory*. In joint annual conference of the International Association for Research in Economic Psychology and the Society for the advancement of Behavioural Economics (pp. 5-8). Paris, France, 5-8 July 2006.
- Culbertson, S. S., Fullagar, C. J. & Mills, M. J. (2010). Feeling good and doing great: The relationship between psychological capital and well-being., *Journal of occupational health psychology*. 15(4), 421-433.

- <https://doi.org/10.1037/a0020720>
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Fugate, M. & Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 81(3), 503-527. <https://doi.org/10.1348/096317907X241579>
- Fugate, M., Kinicki, A. J. & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications., *Journal of Vocational behavior*. 65(1), 14-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Ghiselli, E. E., Campbell, J. P. & Zedeck, S. (1981). *Measurement theory for the behavioral sciences*. WH Freeman.
- Gliem, J. A. & Gliem, R. R. (2003). *Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales*. Midwest Research-to-Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education, Columbus, Ohio: Ohio State University. 8-10 October 2003. <https://scholarworks.iupui.edu/handle/1805/344>
- Goldsmith, A. H., Veum, J. R. & Darity Jr, W. (1997). The impact of psychological and human capital on wages. *Economic inquiry*, 35(4), 815-829. <https://doi.org/10.1111/j.1465-7295.1997.tb01966.x>
- Herzberg, F. I. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Publishing Company.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress., *American psychologist*. 44(3), 513-524. <https://psycnet.apa.org/buy/1989-29399-001>
- Judge, T. A. & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 86(1), 80-92. <https://psycnet.apa.org/buy/2001-16970-007>
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity., *Psychometrika*. 39(1), 31-36. <https://link.springer.com/article/10.1007%2F02291575>
- Larson, M. & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of leadership & organizational studies*, 13(2), 75- 92. <https://doi.org/10.1177/10717919070130020601>
- Letcher, L. J. (2004). *Psychological capital and wages: A behavioral economic approach*. [Doctoral dissertation, Kansas State University], Научная электронная библиотека Elibrary <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=5971398>.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160. doi 10.1016/j.orgdyn.2004.01.003
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational*



- and *Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), 387-393.  
<https://doi.org/10.1002/job.373>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction., *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.  
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance., *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.  
<https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x>
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Luthans, K. W. & Jensen, S. M. (2005). The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission: A study of nurses. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 35(6), 304-310.  
[https://journals.lww.com/jonajournal/Abstract/2005/06000/The\\_Linkage\\_Between\\_Psychological\\_Capital\\_and.7.aspx](https://journals.lww.com/jonajournal/Abstract/2005/06000/The_Linkage_Between_Psychological_Capital_and.7.aspx)
- Luthans, K. W. & Jensen, S. M. (2005). The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission: A study of nurses. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 35(6), 304-310.  
[https://journals.lww.com/jonajournal/Abstract/2005/06000/The\\_Linkage\\_Between\\_Psychological\\_Capital\\_and.7.aspx](https://journals.lww.com/jonajournal/Abstract/2005/06000/The_Linkage_Between_Psychological_Capital_and.7.aspx)
- Luthans, K. W., Luthans, B. C. & Chaffin, T. D. (2019). Refining grit in academic performance: The mediational role of psychological capital. *Journal of Management Education*, 43(1), 35-61.  
<https://doi.org/10.1177/1052562918804282>
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P. & Hall, D. T. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital., *Journal of vocational behavior*, 71(2), 247-264.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>
- Ngoma, M. & Dithan Ntale, P. (2016). Psychological capital, career identity and graduate employability in Uganda: the mediating role of social capital., *International Journal of Training and Development*, 20(2), 124-139.  
<https://doi.org/10.1111/ijtd.12073>
- Ortega-Maldonado, A. & Salanova, M. (2017). Psychological capital and performance among undergraduate students: the role of meaning-focused coping and satisfaction., *Teaching in Higher Education*, 23(3), 390-402.  
<https://doi.org/10.1080/13562517.2017.1391199>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879-903.  
<https://psycnet.apa.org/buy/2003-08045-010>
- Super, D. E. (1968). *Work values inventory*. Houghton Mifflin.

## 附录

职业价值观量表

| 题号 | 我认为选择工作时需  | 最 不 重 | 比 较 不 | 一 般 | 比 较 重 | 最 重 要 |
|----|------------|-------|-------|-----|-------|-------|
|    |            | 要     | 重 要   |     | 要     |       |
| 1  | 易成名成家      | 1     | 2     | 3   | 4     | 5     |
| 2  | 单位知名度高     | 1     | 2     | 3   | 4     | 5     |
| 3  | 较高社会地位     | 1     | 2     | 3   | 4     | 5     |
| 4  | 单位级别高      | 1     | 2     | 3   | 4     | 5     |
| 5  | 较高经济地位     | 1     | 2     | 3   | 4     | 5     |
| 6  | 晋升机会多      | 1     | 2     | 3   | 4     | 5     |
| 7  | 有出国机会      | 1     | 2     | 3   | 4     | 5     |
| 8  | 单位规模大      | 1     | 2     | 3   | 4     | 5     |
| 9  | 单位在大城市     | 1     | 2     | 3   | 4     | 5     |
| 10 | 有五险一金      | 1     | 2     | 3   | 4     | 5     |
| 11 | 职业稳定       | 1     | 2     | 3   | 4     | 5     |
| 12 | 福利好        | 1     | 2     | 3   | 4     | 5     |
| 13 | 有住房能解决两地分居 | 1     | 2     | 3   | 4     | 5     |
| 14 | 职业环境优雅     | 1     | 2     | 3   | 4     | 5     |
| 15 | 收入高        | 1     | 2     | 3   | 4     | 5     |
| 16 | 符合兴趣爱好     | 1     | 2     | 3   | 4     | 5     |
| 17 | 学以致用       | 1     | 2     | 3   | 4     | 5     |
| 18 | 能发挥自己的才能   | 1     | 2     | 3   | 4     | 5     |
| 19 | 机会均等、公平竞争  | 1     | 2     | 3   | 4     | 5     |
| 20 | 交通便利快捷     | 1     | 2     | 3   | 4     | 5     |
| 21 | 自主性大, 不受约束 | 1     | 2     | 3   | 4     | 5     |
| 22 | 能提供受教育的机会  | 1     | 2     | 3   | 4     | 5     |

心理资本量表

| 题目                      | 非常不同意 | 不同意 | 不确定 | 同意 | 非常同意 |
|-------------------------|-------|-----|-----|----|------|
| 1.我相信我能从长远角度分析问题并寻找解决方法 | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |
| 2.对于陈述学习和生活范畴之内的事情感到自信  | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |
| 3.我能在学习范围内帮助自己设置目标      | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |
| 4.我能与学习外部的人交流联系并讨论问题    | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |
| 5.我能想出很多种方法从学习困境中走出来    | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |
| 6.近期, 在既定的学习目标实现上我感到精力  | 1     | 2   | 3   | 4  | 5    |

|                          |   |   |   |   |   |
|--------------------------|---|---|---|---|---|
| 充沛                       |   |   |   |   |   |
| 7.我坚信每个问题都能找到多种解决方法      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8.当下,我能肯定自己在学习上的成功       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9.我很难从生活的挫折中恢复过来,并继续前行   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10.我会尽力处理好学习中遇到的难题       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11.对于学业上的压力我能泰然处之        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12.我能同时处理众多生活中的事情        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13.对于生活中不确定的事情,我都有正向的期待  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14.我对未来的生活和工作很乐观         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15.目前生活中的事情都没能符合我期待的发展趋势 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16.我总相信“黑夜过后就是光明”        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

就业能力量表

| 能力或技能               | 很差 | 差 | 一般 | 强 | 很强 |
|---------------------|----|---|----|---|----|
| 1.我对自己很有信心          | 1  | 2 | 3  | 4 | 5  |
| 2.我能有效地管理时间         | 1  | 2 | 3  | 4 | 5  |
| 3.我能有效地倾听他人         | 1  | 2 | 3  | 4 | 5  |
| 4.我能有效地评估组织需要       | 1  | 2 | 3  | 4 | 5  |
| 5.我能有效地进行职业生涯开发     | 1  | 2 | 3  | 4 | 5  |
| 6.我能有效地解决问题         | 1  | 2 | 3  | 4 | 5  |
| 7.我能有效地操作和控制        | 1  | 2 | 3  | 4 | 5  |
| 8.我很容易与他人建立起相互信任的关系 | 1  | 2 | 3  | 4 | 5  |
| 9.我能以有效的方式来表达复杂的想法  | 1  | 2 | 3  | 4 | 5  |
| 10.我能透过行为现象认识本质的能力  | 1  | 2 | 3  | 4 | 5  |
| 11.我能识别成功业务的核心要素    | 1  | 2 | 3  | 4 | 5  |
| 12.我能与他人搞好人际关系      | 1  | 2 | 3  | 4 | 5  |
| 13.我能准确地进行自我评价      | 1  | 2 | 3  | 4 | 5  |
| 14.我能准确地进行职业规划      | 1  | 2 | 3  | 4 | 5  |
| 15.我能准确的了解自己        | 1  | 2 | 3  | 4 | 5  |
| 16.我能影响他人或与他人协商     | 1  | 2 | 3  | 4 | 5  |
| 17.我能敏锐地识别和抓住机遇     | 1  | 2 | 3  | 4 | 5  |
| 18.我能进行系统思考         | 1  | 2 | 3  | 4 | 5  |
| 19.我能进行创造性思考        | 1  | 2 | 3  | 4 | 5  |
| 20.我能够忍受压力          | 1  | 2 | 3  | 4 | 5  |
| 21.我具有强的自我管理能力和     | 1  | 2 | 3  | 4 | 5  |
| 22.我具备质量管理能力        | 1  | 2 | 3  | 4 | 5  |
| 23.我具备较强的学习能力       | 1  | 2 | 3  | 4 | 5  |
| 24.我具备较强的灵活性        | 1  | 2 | 3  | 4 | 5  |
| 25.我能与他人进行有效的口头交流   | 1  | 2 | 3  | 4 | 5  |

|                    |   |   |   |   |   |
|--------------------|---|---|---|---|---|
| 26.我能与他人建立起相互支持的关系 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27.我能够关注重要问题       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28.我懂得专业技术类知识      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29.我能诚实地待人处事       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30.我能把愿景转变为具体行为能力  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |