

· 论著·预防·

女大学生心理资本发展水平对其职业成熟和创业能力的影响

黄任之^{1*}, 李则宣^{1,2}

(1. 湖南第一师范学院, 湖南 长沙 410205;

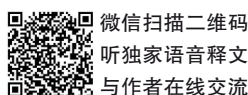
2. 中南大学湘雅二医院, 湖南 长沙 410011

*通信作者: 黄任之, E-mail: rebecca2001138@163.com)

【摘要】目的 探索女大学生心理资本发展水平对其职业成熟和创业能力的影响, 为提升女大学生的心理资本和就业实力提供参考。**方法** 2017年9月采用整群抽样方法以班级为单位在湖南、四川、新疆、山西4省的8所高校抽取2 136名大四女生为研究对象, 采用心理资本量表(PCQ)、职业成熟量表(CMS)和创业能力自评量表(SES)进行评定。**结果** 女大学生的PCQ、CMS和SES总评分分别为(3.73±1.06)分、(3.58±0.87)分、(3.66±0.96)分, 且存在专业、是否担任干部和实习经验等因素上的差异($F=12.56, 5.50, 9.13, P$ 均 <0.05), 三个量表评分的主效应都具有统计学意义($P<0.05$)。女大学生的PCQ评分与CMS、SES评分均呈正相关($r=0.60, 0.62, P$ 均 <0.05)。多元回归分析结果显示, 心理资本可以解释51.0%职业成熟和41.0%创业能力的变异。**结论** 心理资本发展水平对职业成熟和创业能力有较好的正向预测作用。

【关键词】 女大学生; 心理资本; 职业成熟; 创业能力

开放科学(资源服务)标识码(OSID):



微信扫描二维码

听独家语音释文

与作者在线交流

中图分类号: B844.3

文献标识码: A

doi: 10.11886/scjsws20200802002

Influence of the development level of psychological capital on career maturity and entrepreneurship ability of female college students

Huang Renzhi^{1*}, Li Zexuan^{1,2}

(1. Hunan First Normal University, Changsha 410205, China;

2. Xiangya Second Hospital, Changsha 410011, China

*Corresponding author: Huang Renzhi, E-mail: rebecca2001138@163.com)

【Abstract】 Objective To explore the development level of female college students' psychological capital, and to evaluate how psychological capital affects their career maturity and entrepreneurial ability, so as to provide references for improving female college students' psychological capital and employment strength in the future. **Methods** In September 2017, a total of 2 136 senior female students were selected from 8 universities in Hunan, Sichuan, Xinjiang and Shanxi provinces by cluster sampling method. The students were assessed with the Psychological Capital Questionnaire (PCQ), Career Maturity Scale (CMS) and Self-rating Entrepreneurship Scale (SES). **Results** The total scores of psychological capital, career maturity and entrepreneurship of female college students were (3.73±1.06), (3.58±0.87) and (3.66±0.96), respectively. The three main effects were of statistical significance, and there were differences in external factors such as specialty, experiences as student cadres and practice experience ($F=12.56, 5.50, 9.13, P<0.05$). PCQ score of female college students was positively correlated with CMS and SES score ($r=0.60, 0.62, P<0.05$). The results of multiple regression analysis show that psychological capital can explain the variation of 51.0% career maturity and 41.0% entrepreneurial ability. **Conclusion** Psychological capital has a good positive predictive effect on career maturity and entrepreneurship of female college students.

【Keywords】 Female college students; Psychological capital; Career maturity; Entrepreneurship ability

探索女大学生心理资本如何影响职业能力发展成为新的研究热点。职业成熟是个体在完成职

业生涯发展任务上的心理准备程度, 是个人对职业决策所需条件的知晓程度和清楚就业的真实局限, 能做出符合现实的职业选择^[1]。创业能力是指个体能够发现或创造一个新的工作领域, 采用各种方法去利用和开发, 生产出各种新的结果。心理资本是

基金项目: 湖南社会科学基金项目(项目名称: 优秀辅导员的人格特征和心理资本研究, 项目编号: 14YBA121); 湖南第一师范学院教改课题(项目名称: 指向拔尖人才培养: “表达性艺术治疗”的金课建设与实践探索, 项目编号: XYS20J18)

指员工产生更多积极的组织行为的心理状态,是一种个体最为重要的竞争实力来源,有助于提升个人的工作成绩和决策水平等^[2]。研究显示,女性创业者的心理资本可以促进其创业水平提升,大学生的心理资本可以很好地预测远期的创业意向^[3-5],但心理资本对创业行为的影响未见相关报道。多项研究显示,大学生的职业成熟度与创业能力呈正相关^[6-8]。提示心理资本可能有两条影响路径:一是直接作用于职业成熟度和创业能力,二是通过先影响职业成熟度,再进一步作用于创业能力。本研究探讨女大学生在毕业前的心理资本发展程度,考察心理资本是否对职业成熟和创业能力的发展具有促进作用。

1 对象与方法

1.1 对象

于2017年9月采用整群抽样方法,以班级为单位在湖南、四川、新疆、山西4省的8所高校抽取2431名大四年级女生参与问卷调查。共发放问卷2431份,回收有效问卷2316份,有效问卷回收率为95.3%。

1.2 评定工具

采用心理资本量表(Psychological Capital Questionnaire, PCQ)评定女大学生的心理资本发展水平。由Luthans等^[9]编制,共24个条目,包含自我效能、希望、韧性、乐观4个维度。采用1~6点计分,分别表示“非常不同意”到“非常同意”,条目13、20、23为反向计分。总评分越高表明心理资本越高。总量表Cronbach's α 系数为0.91,重测信度为0.92。

采用大学生职业成熟度量表(Career Maturity Scale, CMS)评定女大学生的职业成熟度。由荣煜^[10]编制,共34个条目,包括职业目标、职业自信、职业价值、职业独立性、职业依赖性、职业参照6个维度。重测信度为0.81,与职业绩效的效标效度为0.74。

采用创业能力问卷(Self-rating Entrepreneurship Scale, SES)评定女大学生的创业能力水平。修订原为赵冬设计的创业能力自我评定量表^[11],共34个条目,包括5个维度。每个条目使用Likert 5点计分,SES评分越高,表明被试对创业能力越有信心。SES总的内部一致性系数为0.80,分半信度为0.70,各维度间的信度为0.52~0.78。

1.3 测试方法

由12名心理学专业的硕士或博士研究生担任主试,经过量表一致性评定培训后分为4组,到各地参与取样。在光线良好、温度适宜的教室进行集体施测。测试前,每组主试向被试说明调查目的,并由被试签署知情同意书,然后发放问卷。问卷评定耗时约1h。

1.4 统计方法

采用SPSS 16.0进行统计分析,对所有的被试一般人口学资料进行描述性统计,对是否担任学生干部和是否有实习经验的女生PCQ、CMS和SES评分比较采用独立样本 t 检验,对不同专业学生的量表评分进行方差分析,心理资本对职业成熟度和创业能力的关系进行相关分析和回归分析。

2 结果

2.1 女大学生一般情况及问卷评分

共2316名女大学生完成本次调查,其中农村籍1247人(53.84%),城市籍1069人(46.16%);专业类别:艺术类452人(19.52%),师范类480人(20.73%),经济类475人(20.51%),外语类466人(20.12%),理工类443人(19.12%)。

女大学生PCQ总评分为(3.73±1.06)分,各维度评分:自我效能(3.78±0.99)分、希望(4.16±0.58)分、韧性(3.61±0.65)分、乐观(3.52±0.72)分。

女大学生CMS总评分为(3.58±0.87)分,各维度评分:职业目标(4.37±0.82)分、职业自信(3.43±0.94)分、职业价值(4.02±0.79)分、职业独立(3.34±0.98)分、职业依赖(3.79±0.88)分、职业参照(3.15±0.97)分。

女大学生SES总评分为(3.66±0.96)分,各维度评分:沟通能力(4.68±0.45)分、计划组织(2.91±0.46)分、自我管理(2.33±0.74)分、团结合作(3.62±0.36)分、问题解决(2.89±0.68)分。

2.2 多元方差分析

以不同专业、是否担任干部和是否有实习经历作为自变量,以PCQ、CMS和SES的总评分及维度评分作为因变量,多元方差分析显示,专业、干部经历和实习经验3个因素的主效应有统计学意义($P<0.05$),除了创业能力总分外,交互作用均无统计学意义($P>0.05$)。见表1。

表 1 不同类型的女大学生 PCQ、CMS 和 SES 评分的多元方差分析

| 变 量 | PCQ 评分 | | | | | SES 评分 | | | | | |
|--------------|--------------------|-------------------|--------------------|-------------------|-------------------|--------------------|--------------------|-------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| | 总评分 | 自我效能 | 希望 | 韧性 | 乐观 | 总评分 | 自我管理 | 团结合作 | 沟通能力 | 问题解决 | 计划组织 |
| 专业 | 12.56 ^a | 9.31 ^a | 11.35 ^a | 1.62 | 1.44 | 15.33 ^a | 5.64 ^b | 1.47 | 6.89 ^a | 13.78 ^a | 7.16 ^a |
| 干部经历 | 5.50 ^a | 8.30 ^a | 6.47 ^a | 6.88 ^a | 4.24 ^b | 12.48 ^a | 6.58 ^a | 5.97 ^b | 7.32 ^a | 8.80 ^a | 5.84 ^a |
| 实习经验 | 9.13 ^a | 8.93 ^a | 6.20 ^a | 5.32 ^b | 1.27 ^b | 10.68 ^a | 10.37 ^a | 8.34 ^a | 6.09 ^a | 4.60 ^b | 5.65 ^b |
| 专业×干部经历 | 3.40 | 2.84 | 4.07 | 2.23 | 1.85 | 4.98 ^b | 3.24 | 2.34 | 3.31 | 3.95 | 3.60 |
| 专业×实习经验 | 3.63 | 3.03 | 3.97 | 3.82 | 1.41 | 3.85 | 3.60 | 2.10 | 3.25 | 3.82 | 3.53 |
| 干部经历×实习经验 | 1.23 | 1.02 | 1.22 | 1.19 | 1.01 | 2.63 | 2.45 | 1.33 | 2.98 | 2.74 | 2.99 |
| 专业×干部经历×实习经验 | 2.65 | 2.74 | 3.14 | 2.86 | 1.13 | 3.06 | 2.33 | 1.62 | 2.48 | 2.89 | 2.91 |

| 变 量 | CMS 评分 | | | | | | | - | | | |
|--------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------|---|---|---|---|
| | 总评分 | 职业目标 | 职业自信 | 职业价值 | 职业独立 | 职业依赖 | 职业参照 | - | - | - | - |
| 专业 | 6.68 ^a | 4.48 ^b | 3.98 ^b | 3.73 ^b | 1.29 | 1.16 | 1.01 | - | - | - | - |
| 干部经历 | 9.95 ^a | 5.12 ^b | 6.31 ^a | 3.66 ^b | 4.97 ^b | 4.60 ^b | 1.85 | - | - | - | - |
| 实习经验 | 6.33 ^b | 5.96 ^b | 6.07 ^b | 3.29 | 4.02 ^b | 2.58 | 2.31 | - | - | - | - |
| 专业×干部经历 | 3.68 | 2.58 | 3.41 | 2.74 | 1.23 | 1.06 | 0.89 | - | - | - | - |
| 专业×实习经验 | 2.87 | 2.69 | 2.46 | 2.22 | 1.34 | 1.13 | 0.64 | - | - | - | - |
| 干部经历×实习经验 | 1.30 | 1.10 | 1.22 | 1.34 | 0.95 | 0.74 | 0.61 | - | - | - | - |
| 专业×干部经历×实习经验 | 2.26 | 2.13 | 2.20 | 1.68 | 0.62 | 0.34 | 0.38 | - | - | - | - |

注：^a $P < 0.01$, ^b $P < 0.05$; PCQ, 心理资本量表; CMS, 大学生职业成熟度量表; SES, 创业能力问卷

2.2.1 不同专业女大学生 PCQ、CMS 和 SES 总评分及各维度评分比较

不同专业女大学生 PCQ 总评分、自我效能维度、希望维度、CMS 总评分、职业目标维度、职业自信维度、职业价值维度、SES 总评分、自我管理维度、沟通能力维度、解决问题维度和计划组织维度评分差异均有统计学意义 (P 均 < 0.05)。经 LSD 检验, 理工类专业的女生 PCQ 的自我效能和希望维度评分

高于其他专业的女生 ($F = 1.92, P < 0.05$), 而艺术类和建筑类专业的女生在 CMS 的职业目标维度、职业自信维度和职业价值维度评分高于师范类专业的女生 ($F = 2.18, 1.74, 1.89, P$ 均 < 0.05), 而经济类和艺术类专业的女生 SES 的自我管理维度、解决问题维度和计划组织维度评分高于师范类专业的女生 ($F = 1.89, 1.75, 1.76, P$ 均 < 0.05), 而沟通能力维度评分高于理工类女生 ($F = 1.90, P < 0.05$)。见表 2、表 3、表 4。

表 2 不同专业的女大学生 PCQ 评分比较 ($\bar{x} \pm s$, 分)

| 组 别 | PCQ 评分 | | | | |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 总评分 | 自我效能 | 希望 | 韧性 | 乐观 |
| 理工类 ($n=452$) | 3.85±0.94 | 3.90±0.94 | 4.35±0.64 | 3.58±0.57 | 3.54±0.68 |
| 建筑类 ($n=480$) | 3.80±0.98 | 3.73±0.87 | 4.01±0.57 | 3.64±0.68 | 3.49±0.56 |
| 经济类 ($n=475$) | 3.74±1.00 | 3.69±0.92 | 3.98±0.77 | 3.59±0.54 | 3.48±0.49 |
| 艺术类 ($n=466$) | 3.65±0.85 | 3.74±0.81 | 4.05±0.68 | 3.65±0.83 | 3.50±0.46 |
| 师范类 ($n=443$) | 3.61±0.96 | 3.68±0.96 | 4.08±0.86 | 3.57±0.77 | 3.55±0.61 |

注: PCQ, 心理资本量表

表 3 不同专业的女大学生 CMS 评分比较 ($\bar{x} \pm s$, 分)

| 组 别 | CMS 评分 | | | | | | |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 总评分 | 职业目标 | 职业自信 | 职业价值 | 职业独立 | 职业依赖 | 职业参照 |
| 理工类 ($n=452$) | 3.69±0.92 | 4.21±0.59 | 3.40±0.89 | 4.00±0.83 | 3.38±0.84 | 3.75±0.89 | 3.18±0.82 |
| 建筑类 ($n=480$) | 3.54±0.68 | 4.48±0.93 | 3.45±0.96 | 4.13±0.87 | 3.41±0.79 | 3.76±0.76 | 3.16±0.78 |
| 经济类 ($n=475$) | 3.60±0.72 | 4.19±0.72 | 3.52±0.95 | 3.91±0.74 | 3.35±0.81 | 3.81±0.79 | 3.15±0.91 |
| 艺术类 ($n=466$) | 3.51±0.87 | 4.51±0.89 | 3.39±0.99 | 4.19±0.95 | 3.30±0.72 | 3.84±0.95 | 3.12±0.85 |
| 师范类 ($n=443$) | 3.64±0.77 | 4.16±0.76 | 3.54±0.88 | 3.95±0.88 | 3.29±0.59 | 3.83±0.82 | 3.11±0.77 |

注: CMS, 大学生职业成熟度量表

表4 不同专业的女大学生SES评分比较($\bar{x}\pm s$,分)

| 组 别 | SES评分 | | | | | |
|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 总评分 | 自我管理 | 团结合作 | 沟通能力 | 问题解决 | 计划组织 |
| 理工类(n=452) | 3.15±0.95 | 2.24±0.80 | 1.59±0.29 | 2.40±0.53 | 2.83±0.91 | 2.80±0.62 |
| 建筑类(n=480) | 3.04±0.98 | 2.25±0.72 | 1.64±0.30 | 2.38±0.67 | 2.80±0.84 | 2.83±0.81 |
| 经济类(n=475) | 3.12±0.87 | 2.45±0.83 | 1.61±0.35 | 2.53±0.49 | 2.99±0.76 | 3.02±0.58 |
| 艺术类(n=466) | 3.11±0.84 | 2.48±0.81 | 1.60±0.27 | 2.57±0.51 | 2.98±0.80 | 3.05±0.64 |
| 师范类(n=443) | 3.00±0.79 | 2.20±0.75 | 1.57±0.28 | 2.58±0.53 | 2.82±0.82 | 2.81±0.76 |

注:SES,创业能力问卷

2.2.2 是否担任学生干部女大学生PCQ、CMS和SES评分比较

根据女大学生是否有担任学生干部的经验,将其分为干部组和非干部组,独立样本t检验显示,干部组女大学生的PCQ[(3.98±0.43)分 vs. (3.63±0.75)分, $t=2.447, P<0.01$]、CMS[(3.74±0.59)分 vs. (3.51±0.82)分, $t=1.514, P<0.05$]和SES[(3.55±0.84)分 vs. (3.36±0.72)分, $t=1.124, P<0.05$]总评分均高于非干部组。

2.2.3 是否有过实习经验女大学生PCQ、CMS和SES评分比较

根据女大学生是否有过实习经验,将其分为实习组和非实习组,独立样本t检验显示,实习组PCQ[(3.86±0.65)分 vs. (3.62±0.92)分, $t=1.321, P<0.05$]、CMS[(3.70±0.89)分 vs. (3.58±0.82)分, $t=1.522, P<0.05$]和SES[(3.67±0.85)分 vs. (3.32±0.91)分, $t=3.152, P<0.01$]总评分均高于非实习组。

2.3 相关分析

相关分析显示,女大学生PCQ总评分及自我效能维度评分与CMS和SES总评分及多个维度评分均呈正相关(P 均 <0.05)。见表5。

表5 女大学生PCQ与CMS和SES评分的相关分析

| 项 目 | 相关系数(r) | | | | | |
|-----|-------------|-------------------|-------------------|-------------------|------|------|
| | PCQ总评分 | 自我效能 | 希望 | 韧性 | 乐观 | |
| CMS | 职业目标 | 0.56 ^a | 0.67 ^a | 0.18 | 0.20 | 0.24 |
| | 职业自信 | 0.54 ^a | 0.55 ^a | 0.31 ^b | 0.15 | 0.21 |
| | 职业价值 | 0.47 ^a | 0.67 ^a | 0.23 | 0.11 | 0.14 |
| | 职业独立 | 0.49 ^a | 0.41 ^a | 0.38 ^b | 0.25 | 0.18 |
| | 职业依赖 | 0.44 ^a | 0.44 ^a | 0.39 ^b | 0.27 | 0.22 |
| | 职业参照 | 0.10 | 0.24 | 0.08 | 0.15 | 0.10 |
| | 总评分 | 0.60 ^a | 0.59 ^a | 0.33 | 0.14 | 0.16 |
| SES | 自我管理 | 0.45 ^a | 0.42 ^a | 0.27 | 0.19 | 0.24 |
| | 团结合作 | 0.50 ^b | 0.48 ^a | 0.20 | 0.12 | 0.15 |
| | 沟通能力 | 0.67 ^a | 0.58 ^a | 0.26 | 0.24 | 0.22 |
| | 问题解决 | 0.63 ^a | 0.61 ^a | 0.34 ^b | 0.28 | 0.11 |
| | 计划组织 | 0.39 ^b | 0.42 ^b | 0.26 | 0.21 | 0.17 |
| | 总评分 | 0.62 ^a | 0.56 ^b | 0.28 | 0.24 | 0.13 |

注:^a $P<0.01$,^b $P<0.05$;PCQ,心理资本量表;CMS,大学生职业成熟度量表;SES,创业能力问卷

2.4 心理资本与职业成熟、创业能力的多元回归分析

以PCQ总评分、自我效能感维度和希望维度评分作为自变量,CMS和SES评分分别作为因变量,用enter强制回归法分析心理资本对职业成熟和创业能力的预测作用,结果显示,心理资本与自我效能感对女大学生的职业能力均有正向预测作用($P<0.01$)。见表6。

表6 心理资本与职业成熟、创业能力的多元回归分析

| 因变量 | 预测变量 | R | R ² | F | B | β | t |
|------|--------|-------|----------------|---------------------|-------|---------|---------------------|
| 职业成熟 | 方程模型 | 0.663 | 0.512 | 78.462 ^a | - | - | - |
| | 心理资本总分 | - | - | - | 0.434 | 0.327 | 12.528 ^a |
| | 自我效能感 | - | - | - | 0.485 | 0.352 | 14.273 ^a |
| | 希望 | - | - | - | 0.128 | 0.097 | 1.581 |
| 创业能力 | 方程模型 | 0.498 | 0.417 | 58.923 ^a | - | - | - |
| | 心理资本总分 | - | - | - | 0.395 | 0.324 | 9.688 ^b |
| | 自我效能感 | - | - | - | 0.358 | 0.302 | 7.697 ^b |
| | 希望 | - | - | - | 0.084 | 0.075 | 1.184 |

注:^a $P<0.01$,^b $P<0.05$

3 讨 论

与同类研究^[12]相比,本研究中女大学生的心理资本和职业成熟发展水平较高。希望维度评分最

高,乐观维度评分最低,说明女生对严峻的创业现实有较为清晰的认识,对找一份理想的工作存有较大担忧,但相信可以从事一定的创业工作并达成目

标,这是职业成熟和实施创新的重要动因,可激发创业行为,提升个人的就业能力。在乐观维度,女大学生能够对事件进行积极的归因,能够指向成功方向做情绪建设、行为调整 and 关系维护。

女大学生的职业成熟度处于中间水平。创业能力各构成要素的发展不均衡,说明其创业结构模型不够完善。她们在职业成熟的6个维度和创业能力的5个维度的评分都高于其他人群^[13-14],这说明女大学生的择业观念已悄然改变,她们努力加快职业成熟,同时愿意尝试独立创业。

女大学生的创业能力的各成分发展不均衡,其中沟通能力最好,计划组织最差,而创业能力、团结合作、自我管理和问题解决居中。有研究显示,计划组织能力会影响创业意向,进而影响创业能力的形成。如果缺乏自信勇敢、乐观希望、坚韧顽强这些人格特征,就难以有强烈的创业意愿和行为,而乐观希望、韧性这些心理素养,也是心理资本所包含的重要成分^[5]。

女大学生的专业、干部经历和实习经历等因素对女大学生心理资本的发展有影响。不同专业培养方案使得心理资本内的各成分发展不尽相同。干部经历和实习经历则是促进心理资本的正向因素,进而使得职业成熟度和创业能力得到进一步提升,干部经验可以有效地锻炼女生的工作能力,使其表现出更高水平的工作效能。而实习经验可以提高女生的工作水平,增强职业发展能力。

心理资本是影响个体创新创业能力的重要因素,心理资本、职业成熟和创业能力的各维度之间,心理资本总评分和自我效能感总评分与职业成熟度各维度之间存在中等程度的相关。多元回归模型拟合结果也表明,心理资本总评分和自我效能感是预测职业成熟和创业能力的两个指标,这与其他同类研究一致^[9,15-17]。

心理资本对职业成熟和创业能力有着重要的正向影响作用^[18]。良好的心理资本可增强女大学生积极的求职意愿、主动地协调人际关系、充分而有效地口头表达等,这是促进创业能力的重要外生变量^[19]。有针对性地开发心理资本的培养方案,进而促进职业成熟和创新创业能力发展水平,是增强女大学生就业能力的新途径^[20-22]。

参考文献

[1] 高艳,乔志宏,武晓伟.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[J].高教探索,2017(3):107-112.

- [2] 都丽萍.基于行动研究的高校学生心理资本干预初探[J].中国特殊教育,2017(7):86-90.
- [3] 柯江林,孙健敏,石金涛,等.人力资本、社会资本与心理资本对工作绩效的影响——总效应、效应差异及调节因素[J].管理工程学报,2010,24(4):29-35,47.
- [4] 石庆庆.大学生心理资本对创业绩效的影响[J].产业与科技论坛,2018,17(8):148-149.
- [5] 柯江林,冯静颖,邓建光.大学生心理资本对创业意向影响的实证研究[J].青年研究,2013(3):40-49.
- [6] 方慧,王丽萍.职业成熟度与社会创业决策研究[J].西南石油大学学报(社会科学版),2018,27(2):50-58.
- [7] 姚恩菊.河南某校企合作模式下大学生职业成熟度与创业能力的关系[J].中国健康心理学杂志,2016,24(11):1679-1683.
- [8] 赵东晟.社会工作在大学生就业辅导中的应用[J].社会工作,2009(9):57-59.
- [9] Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. Psychological capital: developing the human competitive edge[M]. New York: Oxford University Press, 2007: 14-19.
- [10] 荣煜.大学生职业成熟度量表修订及应用[D].北京:北京大学,2005.
- [11] 赵冬.大学生就业能力自评量表的初步编制[D].成都:四川师范大学,2009.
- [12] Jagpreet K, Khushgeet KS. Psychological capital in relation to stress among university students[J]. Indian J Heal Well, 2016, 7(3): 323-326.
- [13] Boamah S, Laschinger H. Engaging new nurses: the role of psychological capital and workplace empowerment [J]. J Res Nurs, 2014, 20(4): 265-277.
- [14] 陆映霞,伍微,王冬儿,等.社会支持和心理资本对老年膝骨关节炎患者自我感受负担的影响[J].临床与病理杂志,2017,37(6):1244-1251.
- [15] 徐若虹,任璐,李国涛.大学生心理资本对创业能力的影响[J].黑龙江生态工程职业学院学报,2018,31(5):96-99.
- [16] 贾建锋.基于能力成熟度模型的大学创新创业课程体系构建[J].高等工程教育研究,2018(5):178-182.
- [17] 李霞.组织行为学:职业能力和创业素质在校培养之重要途径[J].职业教育研究,2011(12):75-76.
- [18] 谢利东,李昌茂,赵科,等.职业成熟度、创业教育参与度对大学生创业心智的作用机制[J].保山学院学报,2017,36(4):11-15.
- [19] 龚晶.独立学院学生职业发展意愿及职业指导体系研究[D].济南:山东大学,2012.
- [20] 洪明,吕三三.高师生心理资本、专业承诺与职业成熟度的关系[J].岭南师范学院学报,2017,38(4):49-54.
- [21] 吴迪.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[D].徐州:江苏师范大学,2017.
- [22] Rehman SU, Qingren C, Latif Y, et al. Impact of psychological capital on occupational burnout and performance of faculty members[J]. Int J Edu Manag, 2017, 31(4): 455-469.

(收稿日期:2020-08-02)

(本文编辑:吴俊林)