■教育理论

# 大学应届毕业生择业效能感与焦虑的关系
## ——自尊的中介作用

朱 叶

(淮北师范大学教育学院,安徽淮北 235000)

**摘 要**:为了探究大学应届毕业生的自尊在择业效能感与状态焦虑之间的中介作用,通过问卷法选取在校大学生作为测试对象,结果显示:大学应届毕业生择业效能感与状态焦虑在性别与生源地上无显著差异,而状态焦虑在学历上存在显著性差异,择业效能感在学历上不存在显著差异。择业效能感与状态焦虑、自尊之间的相关系数分别为-0.83,0.66;状态焦虑与自尊之间的相关系数为-0.65,均达到统计显著水平。自尊对状态焦虑水平有显著的负向预测作用,其中标准化回归系数为-0.65。择业效能感对自尊有显著的正向预测作用,其中标准化回归系数为-0.83。主要发现:自尊在择业效能感与状态焦虑之间存在中介作用。

**关键词**:大学生;择业效能感;状态焦虑;自尊;中介效应

**中图分类号**:G444 **文献标识码**:A **文章编号**:2095-770X(2017)08-0030-05

PDF **获取**:http://sxxqsfxy.ijournal.cn/ch/index.aspx **doi**:10.11995/j.issn.2095-770X.2017.08.007

# On the Relationship between University Graduates in CDMSE and Anxiety —Studying theIntermediary Effect of Self-esteem

*ZHU Ye*

(*School of Education*, *Huaibei Normal University*, *Huaibei* 235000, *China*)

**Abstract**: This paper explores the self-esteem and CDMSE mediation role of the university graduates anxiety problem. The method of the paper studied is: the questionnaire -- select college students as subjects. The results show that: there is no significant difference between the university graduates CDMSE and anxiety in gender difference, but there is a significant difference in the education difference. Efficacy: the correlation coefficient between anxiety and CDMSE were -0.83, 0.66; and the correlation of coefficient between the anxiety and self-esteem is -0.65, which have reached the level of statistical significance. Self-esteem has a significant negative predictor on anxiety levels, which standardized the regression coefficient of -0.65. CDMSE has a significant positive effect on self-esteem, which standardized the regression coefficient of -0.83. Conclusion: The presence of self-esteem has the intermediary role between CDMSE and anxiety.

**Key words**: students; CDMSE; anxiety; self-esteem; intermediary

## 一、引言

自我国1999年高校实施扩招开始,大学生的人数逐年上升,导致竞争激烈,大学生面临巨大就业压力。每年都有约700万余大学毕业生需要求职就业,许多大学生面临着就业难的问题,这不仅只与个人能力技能有关系,跟个人的就业心理也息息相关。

Betz和Hackett在1981年基于Bandura的自我效能感理论,提出择业效能感这一概念。择业效能感指个体对现实与择业所需能力的自我觉知,是

**收稿日期**:2017-04-24;**修回日期**:2017-05-22

**作者简介**:朱叶,女,河南周口人,淮北师范大学教育学院硕士研究生。

自我效能在择业中的一个体现[1]。

已有研究表明:低的择业效能感会限制个体的职业探索行为以及职业技能的发展,使个体无法做出合理的职业选择,产生严重的就业焦虑;高的择业效能感则对个体的职业探索行为以及职业技能的发展存在促进作用,提高个体职业选择的合理性[2]。沈诣等人基于华中科技大学大学生的研究表明,择业效能感的高低会直接影响到大学生的就业质量,高的择业效能感更容易使个体获得高质量的工作,并且工作的满意度更高[3]。

状态焦虑是指人们在面临特定情境时产生的一种焦虑、不安、紧张的强烈持久的情绪体验,并能导致相应的生理和行为的改变。大学生面临着越来越严峻的就业形势,在择业过程中极易形成心理冲突、矛盾和挫折,产生择业的焦虑心理。Bandura 指出,自我效能感水平提高了,焦虑将有效地减少,反之亦然[4]。国外的研究还表明:自尊水平对择业效能感有直接影响[5]。许多研究也发现,状态焦虑与择业自我效能感之间存在着极其显著的负相关[6]。当前国内外学者大多是探索这三个变量两两之间的关系,尚未把三者综合起来进行研究。从现有研究来看,状态与自尊水平密切相关,而自尊对择业效能感有一定预测作用。因此可以假设:自尊在择业效能感与状态焦虑之间起中介作用。

本文通过对河南大学应届毕业生择业效能感、状态焦虑以及自尊三者综合的研究,为今后深入研究提供资料,也为我国大学生的职业指导提供新的理论视角作为参考。

## 二 、研究方法

### (一)研究对象

本次调查采取随机抽样的方法,随机选取河南大学应届毕业生为被试对象,采用问卷方式进行调查。共发放问卷 240 份,回收 235 份,回收率 97.9%。剔除无效问卷后,剩余有效问卷 218 份,有效率 92.8%。其中男生 96 人、女生 122 人、城镇 137 人、农村 81 人、专科 124 人、本科 94 人。调查对象平均年龄为 22.7 岁。

### (二)研究工具

1. 择业效能感问卷(CDMSE-SF)

采用由 Betz 和 Taylor(1983)编制、龙燕梅修订的"择业效能感简式量表"。量表分五个维度,即自我评价、信息收集、目标筛选、制定计划和问题解决。分量表内部一致性信度为 0.634～0.732,总量表内部一致性信度为 0.8953[7]。

2. 状态焦虑问卷(State Anxiety Inventory STAI,简称 S-AI)

采用 Charles D. Spielberger 等人编 S-AI 问卷,共 20 个项目,其中半数为描述负性情绪的条目,半数为正性情绪条目。每一项进行 1-4 级评分,从完全没有到非常明显,凡正性情绪项目均为反向计分,最小值为 20,最大值为 80,反映状态焦虑程度。该量表信度为 0.88,效度良好,适用于我国[8]。

3. 大学生自尊量表

张艳青等人 2012 年编制 ,共 40 题,7 个维度,每一题进行 1-5 级评分。整体量表的 Cronbach α 系数为 0.9[9],量表内部一致性高,量表可靠。

### (三)数据统计与分析

发放纸质问卷,让每位被试者认真填写《大学生择业效能感量表》、《状态焦虑量表》、《大学生自尊量表》,以及个人的基本信息。全部问卷数据经过初步整理分析,统一输入 SPSS19.0 软件包,运用描述性统计、回归分析等方法对数据进行统计处理,以 $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

## 三、研究结果

### (一)描述性统计结果

不同量表的得分情况如表 1 所示,CDMSE 量表(简式)总分为 125,结果显示,河南大学应届毕业生择业效能感量表总分均值为 82.23,极小值为 63.52,标准差为 10.19,则说明就总体来看,河南大学应届毕业生的择业效能感处于中等水平,标准差较大说明大学应届毕业生在择业效能感上存在着显著地个体差异。状态焦虑量表正向计分的最大值为 80,最小值为 20,而河南大学应届毕业生状态焦虑量表总分均值为 42.65,极大值为 57,极小值为 35,说明虽结果呈现正态分布,但相比于标准化状态焦虑量表得分偏低。大学生自尊量表得分在 130-144 之间处于中等水平[9],河南大学应届毕业生自尊量表总分均值为 109.75,说明超过半数的河南大学应届毕业生自尊量表总分在低等水平。

**表 1　三个量表的描述统计量结果**

| | N | 极小值 | 极大值 | 均值 | 标准差 |
|---|---|---|---|---|---|
| 大学生择业效能感量表总分 | 218 | 63.52 | 106.00 | 82.23 | 10.19 |
| 状态焦虑量表总分 | 218 | 35.00 | 57.00 | 42.65 | 5.327 |
| 大学生自尊量表总分 | 218 | 69.00 | 143.00 | 109.75 | 14.58 |

### (二)人口统计学变量上对河南大学应届毕业生择业效能感与状态焦虑的差异比较

采用独立样本 T 检验对河南大学应届毕业生择业效能感与状态焦虑总分在性别、生源地、学历上

进行差异性显著分析，结果如表2所示，择业效能感在性别、生源地、学历上均不存在显著差异，而在专科与本科上的状态焦虑t值为－2.294，达到了统计学水平，出现的显著差异具有统计学意义。

表2 大学生择业效能感与状态焦虑的人口统计学因素分析(M±SD)

| | 择业效能感 | 状态焦虑 |
|---|---|---|
| 男性(N=96) | 83.457±10.28 | 43.57±3.258 |
| 女性(N=122) | 92.25±8.97 | 42.29±5.75 |
| t值 | －2.524 | －0.175 |
| P值 | 0.576 | 0.129 |
| | 择业效能感 | 状态焦虑 |
| 城镇(N=137) | 91.57±9.27 | 44.36±4.79 |
| 农村(N=81) | 87.86±11.24 | 41.72±3.95 |
| t值 | 1.426 | 3.07 |
| P值 | 0.079 | 1.025 |
| | 择业效能感 | 状态焦虑 |
| 专科(N=124) | 91.57±10.46 | 44.29±3.756 |
| 本科(N=94) | 85.79±6.23 | 48.53±6.09 |
| t值 | 2.087 | －2.294** |
| P值 | 0.806 | 0.000 |

注：* p＜0.05，**p＜0.01，***p＜0.001，下同

**(三)河南大学应届毕业生在择业效能感、自尊与状态焦虑之间的关系研究**

为了探究河南大学应届毕业生在择业效能感、自尊与状态焦虑之间的关系，对数据进行皮尔逊积差相关分析，得到的结果如表3所示，可知效能感与状态焦虑、自尊之间的相关系数分别为－0.79，0.62；而状态焦虑与自尊之间的相关系数为－0.61，均达到统计学显著水平，这表明效能感与焦虑具有一定程度的负相关，与自尊水平具有一定程度的正相关，且状态焦虑与自尊具有一定程度的负相关。

表3 择业效能感、自尊与状态焦虑间的相关分析

| | 效能感 | 焦虑 | 自尊 |
|---|---|---|---|
| 效能感 | 1 | | |
| 焦虑 | －0.79*** | 1 | |
| 自尊 | 0.62*** | －0.61*** | 1 |

**(四)河南大学应届毕业生在择业效能感、自尊与状态焦虑间的中介效应分析**

通过前部分的数据分析证明河南大学应届毕业生在择业效能感、自尊与状态焦虑之间存在显著的相关，进一步探究自尊是否在择业效能感与状态焦虑两者间存在中介效应，采用回归方式进行分析，结果见表4，即择业效能感对状态焦虑水平有显著的预测作用，其中标准化回归系数为－0.79，达到显著性水平，说明择业效能感对状态焦虑有负向影响作用，即择业效能感越高，状态焦虑水平越低。

由表5可知，自尊对状态焦虑水平有显著的负向预测作用，其中标准化回归系数为－0.61，达到显著性水平，说明自尊水平越高，状态焦虑水平越低。

表4 择业效能感对状态焦虑的作用

| 因变量 | 预测变量 | R | R2 | F | B | t | 标准化回归系数 Beta |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 状态焦虑 | 择业效能感 | 0.79 | 0.69 | 249.37 | －0.49 | －15.76*** | －0.79 |

表5 自尊对状态焦虑的作用

| 因变量 | 预测变量 | R | R2 | F | B | t | 标准化回归系数 Beta |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 状态焦虑 | 自尊 | 0.61 | 0.41 | 83.24 | －0.41 | －9.17*** | －0.61 |

表6 择业效能感对自尊的作用

| 因变量 | 预测变量 | R | R2 | F | B | t | 标准化回归系数 Beta |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 自尊 | 择业效能感 | 0.62 | 0.44 | 87.34 | 0.58 | 9.09*** | 0.62 |

由表6可知，择业效能感对自尊有显著的正向预测作用，其中标准化回归系数为0.62，达到显著性水平，说明择业效能感越高，自尊水平越高。

**(五)河南大学应届毕业生择业效能感、自尊与状态焦虑的关系**

本研究利用了依次检验法来对中介变量进行了研究分析，发现河南大学应届毕业生择业效能感与状态焦虑具有相关有关系。择业效能感与自尊具有正相关关系、自尊与状态焦虑具有负相关关系。这表明自尊在择业效能感与状态焦虑之间具有部分中介作用[10]，即大学生择业效能感提高，自尊会受到择业效能感的影响而提升，进而状态焦虑水平下降。

## 四、讨论与分析

**(一)河南大学应届毕业生择业效能感、状态焦虑、自尊的现状分析**

研究结果显示：河南大学应届毕业生的择业效能感处于中等水平，这与龙燕梅的研究结果不一致[7]，原因可能在于存在地域性差异，侧重点不同，本次调查主要调查对象为河南大学学生。虽然河南的经济发展已经进入快速发展时期，但地处中原，相比于发达城市来说，河南目前的发展状况还处于一个比较滞后的阶段，工作缺口远远不能满足大学生毕业的需求，僧多肉少的现象依然存在，所以与发达

城市存在的地域差异,也会影响大学生的择业效能感。大学生即将步入社会,离开熟悉的校园,踏入陌生环境,心中不免产生慌乱感,进而出现负性情绪,产生状态性焦虑,虽然如今是一个机遇的时代,但当各种选择摆在大学生面前时,因为对这些选择的不了解,大学生便考虑到各种职业所存在的风险与竞争,便更加不知道如何是好,不知道打开潘多拉盒子之后是出现宝藏还是掉入陷阱,可供选择的范围越广,大学生的择业压力也就越大。所以大学应届毕业生产生较低的择业效能感,状态焦虑也是可以理解的。河南大学应届毕业生自尊量表得分较低可以解释为,自尊水平主要受两个方面的影响,自我能力与自我悦纳。大学生在即将转变社会角色时,由于对工作人士这一角色还比较陌生,所以会对自己各方面的能力产生担忧,害怕自己无法胜任工作,学习到的知识不能很好地转换为实践,跟不上其他工作伙伴的进度等等,进而怀疑自我能力,降低对自己的悦纳程度,达到一个较低的自尊水平。

**(二)人口学变量上对河南大学应届毕业生择业效能感与状态焦虑的差异分析**

本研究结果显示河南大学应届毕业生择业效能感与状态焦虑在性别和生源地上的差异不显著,这与周欢的研究结果相同[11]。这样的原因可能是因为调查的过程中男性被试略少于女性被试,存在样本误差。另外,随着社会的发展,男女所要承担的责任趋向平等,越来越多的女性开始步入职场,因此女性状态焦虑有所提升。而城乡差异不显著可能是由于现在河南乡村发展速度日新月异,各种新媒体也渐渐走入乡村,城镇大学生与乡村大学生获得信息的渠道相似,城乡差异缩小,竞争越来越激烈。因此城镇大学生与乡村大学生都面临着步入社会,就业竞争的压力。

本研究将学历划分为专科与本科,数据分析显示专科和本科的学生在状态焦虑上差异显著,本科学生的焦虑程度显著高于专科学生。这一结果出现的原因也许是因为专科学生在校期间熟练地掌握了所学的技能,能较好的应用于社会的某一所需之处,比较有针对性,所以他们在面对未来时能够做到心中有数,知道自己的前进方向,固焦虑水平不高;而本科学生在校期间学习的知识比较系统抽象,掌握的大多是理论技能而非实践技能,应用方面比较生疏,所以在面对实际应用占了大多数的社会职业时,心中不免会产生不安与焦虑。

**(三)择业效能感对河南大学应届毕业生状态焦虑的预测作用**

本文发现,择业效能感与状态焦虑具有显著负相关,这与陈克娥等人的研究结果一致[6]。Bandura在对自我效能感的研究中,把焦虑看成是自我效能期望的一个"相互作用物",认为个体的自我效能期望提高了,焦虑将会减少。正如Bandura所认为的,焦虑的产生是来源于个体对自己能否处理、掌控环境的能力产生怀疑、不确定,顾虑自己的应对能力不足。在这种情况下,"引起痛苦的根源不是焦虑思考过程,而是个体对排除这种思考过程的无能为力的感觉"。这种无能为力感就是自我效能感的不足而引起的。[4]

本研究的结果支持了这一观点。研究结果显示,河南大学应届毕业生的状态焦虑感与其择业效能感存在着极其显著的负相关,也就是说,大学生的择业效能感越高,则其状态焦虑水平越低。反之亦然。通过回归分析的结果表明,大学生择业效能感对状态焦虑水平有一定程度的负向预测作用,所建立起来的回归方程具有显著意义。

**(四)自尊在河南大学应届毕业生择业效能和状态焦虑之间的中介作用**

本研究的结果表明,择业效能感对状态焦虑的影响可以通过两条途径实现:一方面,择业效能感直接对状态焦虑产生影响:择业效能感可以负向预测状态焦虑水平,即在选择职业生涯的关键时期,择业效能感低的应届毕业生,通常具有较高的状态焦虑水平,可以通过提高自身的择业效能感,相信自己可以胜任与择业有关的各项任务,从而降低焦虑水平:另一方面,择业效能感通过自尊产生的部分中介作用也对状态焦虑水平产生影响。当毕业生具有较高的择业效能感,相信自己可以胜任与择业相关的各项任务时,其自尊也处于高水平,较高的择业效能感有助于降低状态焦虑水平,可以对焦虑状态进行调节,以达到最合适的情绪状态,定与目标相对应的计划,从而顺利解决择业问题;若毕业生具有较低的择业效能感,则其自尊水平较低,通常对自己持否定态度,难以有效收集信息,不能及时根据自己的职业生涯目标制定相应的计划,从而引发高焦虑状态,最终无法顺利解决就业问题。

## 五、对策与建议

**(一)个人对策**

影响大学生择业效能感的因素有很多,例如,大学生一直生活在大学校园中,并没有过多的接触社会,相对来说缺少社会阅历,对职业了解不全面,存在一些局限性等。因此要鼓励大学生多去学习与人交往的礼仪与准则,锻炼自己与人交往的能力,做到与陌生人交流时不露怯,能大方得体的进行谈话,这样才能从容应对之后的职业面试。另外大学生本人需要多去收集相关信息,了解现在就业的现况,接纳

现实，并且对自己的现状进行分析，找到准确定位，发挥出自己的长处，这样才能提高自我效能感，并且提升应对就业问题的信心，降低焦虑水平，从而更好地实现和完成从学校到社会的转变和适应。大学生需要意识到减少对外在支持的依恋是十分必要的，只有自己的主观能动性提高，动用自己的力量努力去尝试社会中的各种可能性，各种外界给予的支持才能发挥出最大的价值与作用。

**(二)学校策略**

大学生自己所能够接触到的资源是有限的，学校是一个承载着知识与信息的地方，所以需要学校能够提供一些具体的关于职业方面的帮助，例如开设个性化就业指导讲座、举行大型招聘会、举办一些实践活动来增强学生与人交往的能力，领导能力，和策划能力等。个性化的就业指导讲座主要针对不同类型的个体来进行针对性的指导，每一个学生都是与众不同的个体，所以泛泛而谈的讲座并不能起到很好的帮助作用，这就需要学校配备一些具有专业知识的老师来对学生进行讲解与指导。举办一些实践活动主要为了通过让学生体验成功，来提高效能期待，进而提高择业效能感。其次学校要认真贯彻，落实大学生的实习工作，做到不走过场，严格执行。让每一位学生都有实习的经历与体验，能在实习中适应初入社会需要经历的角色转变，先一步的了解到职场与大学生活的不同，能够对自己进行调整，这样也为后来步入社会做了铺垫，减少陌生感，消除一些紧张与焦虑的情绪。另外学校还可以开设团体训练和认知干预来提高毕业生的自尊水平，充分发挥心理咨询室的作用，帮助那些无法排解焦虑情绪的大学生，使他们能够进行合理的归因，学会缓解焦虑的方法，来降低焦虑，但是目前我国从事心理健康教育的教师大多数为兼职人员，这些人员或许有着很丰富的实践经验，但缺乏一定的心理学理论支撑，所以其中的很多教师也难胜其职[12]。因此学校要做到用严格的标准来选择心理教师，这样才能达到心理咨询的最佳效果。与此同时，这也提醒了学校应该防患于未然，在大学生入学之际就开展心理健康教育课程，确保每一位学生在大学期间都能够接收到正规的心理健康教育，使学生可以自己解决简单的心理问题与障碍[13]。这样以来，大学生可以渐渐学习到处理问题和缓解不良情绪的方法，在以后面对毕业的择业问题时，就会减少焦虑情绪，用一种积极的心态来面对未来。

**(三)社会支持**

对于初入社会的大学生，好的社会环境与高的社会支持是十分必要的。让大学生感受到社会的温暖，感受到四面八方的关怀与帮助，对于提高他们的自信心，提升择业效能感具有重要的作用。因此应该鼓励社会上的企业与高校之间建立合作关系，通过选拔让部分优秀学生能够在毕业之时就被企业录用。这一举措能够很好地提升大学生的就业信心，减缓一定的就业压力，并且能够激励大学生在校期间努力学习，使大学生有一个清晰的奋斗目标，这对他们个人的成长与发展都有很好的促进作用，进而帮助大学生完成从学校到社会的顺利过渡。最后，让大学生们了解当前就业现状，各个职业的用人需求，这样他们才能够更好的充实自己，做到心中有数，在面对未知的时候焦虑情绪才会减少。

**[参考文献]**


[1] 郑日昌，张杉杉. 择业效能感结构的验证性因素分析[J]. 心理科学，2002(1)：91－92.

[2] 胡艳红，刘霞. 大学生择业效能感的比较研究[J]. 中华女子学院学报，2006，18(2)：22－27.

[3] 沈诣. 择业效能感对大学生就业质量的影响研究[D]. 武汉：华中科技大学，2007.

[4] Bandura，A. Self－efficacy. The Exercise of Control[J]. 1997，604(2)：158－166.

[5] John Lane，AndrewM. Lane，Anna Kyprianou. Self－efficacy，self－esteem and their impact on academic performance[J]. 2004，32(3)：247－256.

[6] 陈克娥. 大四学生择业效能感及其状态焦虑的关系研究[J]. 民族论坛 ，2010(4)：60－62.

[7] 龙燕梅. 大学生择业效能感的研究[D]. 上海：上海师范大学，2003.

[8] 王力娟. 中小学教师状态焦虑研究[D]. 重庆：西南大学，2008.

[9] 张艳青. 大学生自尊量表的编制与初步应用[D]. 济南：山东大学，2012.

[10] 温忠麟，张雷，侯杰泰，等. 中介效应检验程序及其应用[J]. 心理学报，2004(5) ： 614－620.

[11] 周欢，陈玉兰，杨晓明. 大学生择业效能感与焦虑的关系研究[J]. 教育现代化，2016(25)：194－196，207.

[12] 张智华，朱金卫. 中职学生心理健康状况及心理健康教育现状调查分析[J]. 陕西学前师范学院学报，2016(2)：95－102.

[13] 耿丽，王萍，孙彩丽. 高职院校心理健康教育实效性策略[J]. 陕西学前师范学院学报，2014(6)：25－28.


**[责任编辑 王亚婷]**