

## 心理资本与大学生就业焦虑的关系： 自尊的中介作用

孙滋梧

广西师范大学，桂林

**摘要** | 为探讨心理资本与大学生就业焦虑的关系，并深入研究自尊在其中的中介作用，本研究采用问卷调查法，运用心理资本量表、大学生就业焦虑量表和自尊量表对440名大学生展开调查。结果表明：（1）心理资本和就业焦虑之间呈显著负相关，心理资本与自尊呈显著正相关，自尊与就业焦虑呈显著负相关；（2）心理资本通过自尊的中介作用间接影响就业焦虑。本研究的结果将帮助大学生通过增加心理资本直接缓解就业焦虑，并且可以通过增加心理资本来提高自尊缓解就业焦虑，对大学生的就业指导 and 心理健康等方面具有一定的启示意义。

**关键词** | 心理资本；就业焦虑；自尊；中介作用

Copyright © 2025 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



### 1 引言

伴随高等教育的大众化和普及化，2024年我国高校毕业生人数将达到1179万，较上年增加21万人（中华人民共和国教育部，2024），就业总量压力持续增大。当前就业形势极其严峻，就业压力大。在就业过程中，应届毕业大学生常常会处于紧张、焦虑的状态，就业焦虑已经成为应届毕业生较为突出的心理健康问题，过度的就业焦虑会导致应届大学生对自己产生负面自我认知，进而导致自信心不足，严重者甚至将会引发心理疾病。因此，探寻影响大学生就业焦虑的因素，以此指导大学生就业并促进其就业心理健康水平的提升，对解决大学生就业焦虑问题具有关键作用。

就业焦虑是指高校毕业生在毕业季面对市场就业

环境所产生的一种心理压力，包括自卑、惶恐、无措等负面情绪。严重的就业焦虑不仅会对个体身体健康造成危害，甚至对个体的心理健康造成严重的影响。探究就业焦虑的成因以及预防措施，能有效地帮助应届毕业大学生缓解自身的压力，减轻个人负担，促进大学生的心理健康。以往研究大多数从职业决策困难、心理弹性等不同视角来研究就业焦虑的形成因素，但部分研究表明，内部心理因素是外部环境作用于行为的重要中介。心理资本是重要的内部心理因素，在心理资本理论中，自我效能、韧性、乐观，以及希望等个体心理资源，在面临挑战和压力时发挥着重要作用。心理资本是个人心理资源的重要体现，在应对就业焦虑时，可以帮助个体正确处理就业压力的情绪，缓解焦虑。在就业困境中，个体的心理资本越高则对自身资源的利用率更

作者简介：孙滋梧，广西师范大学学生，研究方向：社会心理学。

文章引用：孙滋梧. (2025). 心理资本与大学生就业焦虑的关系：自尊的中介作用. *中国心理学前沿*, 7(4), 476-482.

<https://doi.org/10.35534/pc.0704075>

高，当产生就业焦虑时通常会采取积极的方式去缓解，保持乐观的心态来面对就业形势，对就业前景的预期更为乐天。同时个体在面对就业困境时也具有更强的心理韧性，积极调整自我状态及时从悲观的情绪中恢复，个体会更轻松地解决就业困境中的挑战与难题，从而有效地降低了个体资源的浪费，提高自身优势，解决应届毕业大学生对就业状况的担心，使其就业焦虑降低。

同时，自尊作为个体的核心自我评价，是与需要相关的，可以作为评价个体心理健康的标准之一，当个体的心理资本越高时其具有的自尊心就越强，对自己的能力越充满信心。个体的心理状态越积极，个体对自己的认知就越全面，评价就越积极，便对自己现在和未来的学习与生活越乐观，越加自信。同时自尊水平越高的个体在面对困难挫折时，自我效能感会越高，抗压能力会更强，不易被困难打败，对未来充满信心，自尊水平越高的个体往往采用积极的归因方式对问题进行归因，始终时保持乐观心态，在就业困境中，能够自己调节情绪，找到解决就业问题的方法，来缓解就业焦虑。

以往学者发现，自尊与就业焦虑存在显著相关性。自尊水平越高的个体，在面临就业困境时，自卑感越低，对自己充满信心，能更从容地解决就业困境中遇到的难题，受挫的能力强，他们感受到的就业焦虑就越低。且自尊越高的个体常常给予自己积极暗示，在面对还未发生的事情时会更加沉着冷静，当就业来临时，面对各种职业会更有自己的判断，能够对其有清楚的认知，对未来的不确定性也会更低，就业焦虑程度也更低。

综上所述，本研究以高校毕业生的就业焦虑为课题，以心理资本为切入点，分析心理资本、大学生就业焦虑、自尊三者之间的关系，同时探讨自尊在其中的中介作用。本研究的结果将在一定程度上帮助应届大学生缓解其就业焦虑，助力大学生在面对就业难题时树立自信心，从而轻松解决就业困境中遇到的问题，对大学生的就业指导和心理健康等方面具有一定的启示意义。

## 2 文献综述

### 2.1 心理资本与就业焦虑的关系

路桑斯(Luthans)等人(Luthans et al., 2004)通过研究积极组织行为和积极心理学理论提出了心理资本理论，他们对心理资本的概念解释为：个体成长中结合个体资源和外界环境等因素表现的心理特征。共分为四个主要成分，包括希望、韧性、乐观及自我效能。其中希望指的是个体在成长过程中能够设定清晰的目标，并认定能够通过自身努力达成；韧性指的是面对

挑战、未知或者困难所表现出的坚强和坚持的态度；乐观指的是对于成长和未来始终保持着积极的态度；自我效能指的是能够设定目标并勇于挑战，实现目标追求。个体所拥有的心理资本越高，其对未来的目标设定越清晰，也能够保持足够的信心和勇气来完成目标，充分发挥优势，创造更多的心理资源(邢成建等，2023)。

就业焦虑是指高校毕业生在面对市场就业形势时所表现出的紧张、困惑、无力等情绪问题，这种情绪可能引发生理及身体机能方面的变化，是一种心理情绪的外在表现，具体体现为对就业存在的自卑、担忧和不安情绪(石雪娟，吴师伟，董莉，2023)。就业焦虑可能导致个人感受到紧张、强烈而持久的不愉快情感，严重时可能会影响个人的生理状况和生活质量。适度的就业焦虑能激发个人的内在动力，面对就业困境时能够快速调整个人状态，便于充分体现出个体优势，但就业焦虑过高时会影响个体的判断力，表现出严重的自信心不足，甚至出现逃避、害怕等负面情绪，对个体的心理健康造成影响，严重时导致心理疾病，从而导致个体无法面对就业困境，做出正确的选择。

资源保存理论指出，个体出于自我保护的本能，通常会创造、希望和争取到与个人生存有利的资源，而资源的消耗是产生焦虑的原因之一(石雪娟，吴师伟，董莉，2023)，即心理资本越低的个体，其自身具有抵抗压力的能力越弱，个体拥有的资源越少，在面对就业压力时，无法更好地利用自身的条件和优势去解决就业难题。国内研究发现心理资本可以影响大学生的就业焦虑。石雪娟等人(石雪娟，吴师伟，董莉，2023)发现个体的就业焦虑与就业竞争程度、就业环境、积极心态及自信心等维度存在显著负相关，且心理资本通过自我管理影响大学生就业焦虑；罗艳红等人(罗艳红等，2015)以女大毕业生入手，发现心理资本的四个维度都可直接预测择业焦虑；谢颖等人(谢颖，陈雪蕾，戴小红，2021)认为通过对就业心理资本的练习能够显著的提高个体的心理资本，使就业压力得到显著下降；胡晓瑾等人(胡晓瑾等，2023)从本科实习护生入手，发现心理资本及其四个维度与就业焦虑呈负相关。即心理资本高的个体，感受到的就业焦虑低，个体的心理资本越高，所拥有的资源越多，当面对就业压力时，能够更好地处理就业难题，从而减轻就业焦虑。因此，在前人研究的基础上，本研究将通过对大学生就业焦虑的调查，从心理资本的四个核心成分来进一步分析心理资本与大学生就业焦虑的关系，帮助应届大学生寻找解决就业焦虑的办法。

### 2.2 心理资本与自尊的关系

自尊通常指个体对自我价值和自我能力的态度和看法，是评价自身优势的主要指标，自尊涉及个体的心理、认知和行为表现等多个方面，能够充分化解

危险因素产生的负面作用，形成一定的心理保护机制（朱阳莉等，2023）。国内外众多学者对个体心理资本和自尊的关系进行了深入探究，其中，戈德斯坦（Goldsmith）在《心理资本量表》一书中提出自尊是心理资本的重要因素，可以直接反映出个体的心理资本状况。戈德斯坦也指出个体心理资本能够体现出其自我认知能力以及自尊程度（Goldsmith et al., 1997），从而反映个体的行为活动及情绪表现，即心理资本水平越高的个体越擅长于运用身边的资源，解决困境中的难题，对自己更有自信，自尊水平更高。有学者对其做了研究，王伟州等人（王伟州等，2022）认为心理资本与自尊存在显著相关性，自尊可以正向预测心理资本；徐礼平、邝宏达（徐礼平，邝宏达，2017）指出心理资本与青少年自尊显著正相关；张阔等人（张阔，张赛，董颖红，2010）发现心理资本与自尊呈显著正相关。尽管已经有学者对心理资本和自尊之间的关系开展了研究，但是还不够详细。为此，本文基于已有的研究成果，采用问卷法对大学生进行调查，进一步研究心理资本与自尊之间的关系，对前人的研究进行补充。

### 2.3 自尊与就业焦虑的关系

近年来，关于就业焦虑的研究日益丰富，发现其与众多因素相关，以往研究多从社会支持、社会经济地位等不同视角分析影响就业焦虑的因素，而根据马斯洛的自尊需要理论（黄思颖，2023），如果大学毕业生在就业过程中的自尊水平越高，其感受到的自卑就越少，面临困难时自信心就会增加，那么就业焦虑水平也会相应地减少。国内也有学者对其做了研究，杜启明等人（杜启明，2018）发现大学生的自尊与就业焦虑之间存在着显著负相关；段彩彬等人将自尊分为了外显自尊与内隐自尊（段彩彬，周会，许晓辉，2019），且发现两者都与就业焦虑有着紧密的关系；武嘉等人（武嘉，赵亮，2023）发现自尊可以对就业焦虑起着预测的作用；朱阳莉等人（朱阳莉等，2023）认为自尊与就业压力呈显著相关。自尊越高的个体往往对自己更有信心，能够面对遇到的挫折，受挫能力强；自尊水平越低的个体，往往对自己做出负面的自我认知，形成自我的偏差，在遇到难题情况时，无法相信自己。在面对就业难题时，自尊越高的个体会对自己的能力越有信心，能够找到更多解决问题的办法，从而能够更加积极地面对困境，解决问题；而自尊越低的个体，越会对自己产生怀疑，没有勇气去面对问题。因此，本研究将探讨自尊与就业焦虑之间的关系。

### 2.4 问题提出与研究假设

近年来，越来越多的学者从不同因素对就业焦虑的影响展开研究，但是目前对于心理资本、就业焦虑

和自尊三者之间关系的研究较少，尚未深入。据前人研究，自尊和心理资本都与就业焦虑密切相关。具体而言，心理资本与自尊越高的个体，感受到的就业焦虑越低。因此，心理资本、自尊与就业焦虑关系的研究仍值得众多学者深入探讨。心理资本越高的应届毕业生感受到的就业焦虑越低，这是因为心理资本越高的个体能够获得外界更多的帮助，能够更加从容应对就业困境；心理资本越低的毕业大学生就业焦虑高，无法获得足够的外界帮助以及指导，时常怀疑自己的能力，自信心低下，面对困境时无法发挥出自己真正的能力，自身心理状态不好。根据以往学者的研究，心理资本与自尊呈显著正相关，即心理资本越高的个体自尊越高，心理资本越高的个体对于自己有清楚认知，相信自己有足够的力量来面对困境，对自己充满信心，自我效能感高，自尊越高。同时以往的研究发现，自尊与就业焦虑呈显著负相关，也就是心理资本越高，个体的自尊就越高，当面对就业困境时，个体认为自己并不是一个人，更会使用身边的资源，轻松从容地解决问题，从而自我效能感增强，自尊水平高，降低自身的压力，缓解了焦虑的情况，即可以增强心理资本提高自尊来降低就业焦虑。

综上所述，心理资本作为重要的内部因素，自尊作为对自我的一种高度评价和重要的内部因素，它们都与大学生就业焦虑有着密切的联系。因此，本研究假设：

- （1）心理资本与就业焦虑呈显著负相关，心理资本与自尊呈显著正相关，自尊与就业焦虑呈显著负相关；
- （2）自尊在心理资本与就业焦虑之间起中介作用。

## 3 研究设计

### 3.1 研究对象

本研究以高校大学生为对象，采用网络方便抽样的方式收集问卷478份，有一些被试的问卷用时超短，明显不认真，所以便予以删除。最后获得有效问卷440份，有效率为92%。通过统计，男生224名，占比59.91%，女生216名，占比40.09%；大一学生96名，占比21.82%，大二学生122名，占比27.73%，大三学生103名，占比23.41%，大四学生119名，占比27.05%。

### 3.2 研究工具

#### 3.2.1 心理资本量表

本量表题目由张阔等人设计，包含26道题，分别从乐观、希望、韧性和自我效能四个维度展开，应用7点计分制，从高到低分别为“非常符合”记7分，“非常不符合”记1分，8题、10题、12题、14题和25题采取反向计分法，得分情况与心理资本成正比。本研究中的 $\alpha$ 系数数值为0.92，四个维度的 $\alpha$ 系数分别为0.70、0.71、0.72、0.89。

### 3.2.2 大学生就业焦虑量表

本量表题目由张玉柱等人设计，包含26道题目，分别针对担忧就业环境、就业信心较低、社会支持不够和竞争激烈四个维度展开调查，应用5点记分制，从高到低分别为“很符合”计作5分，“很不符合”计作1分，量表分值越高表明就业焦虑越明显。本研究中的 $\alpha$ 系数数值是0.95。

### 3.2.3 自尊量表

本量表题目由Rosenberg等人设计，包含10道题目，应用4点记分制，从高到低分别为“很符合”记5分，“很不符合”记1分，其中3题、5题、8题、9题和10题五个题目反向计分。得分情况与自尊成正比，即分数越高说明个体的自尊越强。本研究中的 $\alpha$ 系数为0.84。

### 3.3 数据处理

采用SPSS 26.0进行数据录入，并开展描述性统计和

相关分析，采用PROCESS进行中介效应检验分析。

## 4 结果与分析

### 4.1 共同方法偏差检验

采用Harman单因素检验对共同方法偏差进行检验。结果显示，共有6个因子的特征值大于1且第一个因子解释的变异量为28.96%，小于40%的临界标准，可见本研究数据不存在显著的共同方法偏差。

### 4.2 心理资本、就业焦虑与自尊的相关分析

由表1可知，自尊与就业焦虑呈显著负相关 ( $p < 0.01$ )，心理资本与自尊呈显著正相关 ( $p < 0.01$ )，心理资本与就业焦虑呈显著负相关 ( $p < 0.01$ )；自我效能、韧性、希望、乐观四个维度分别与就业焦虑呈显著负相关 ( $p < 0.01$ )。

表1 心理资本、就业焦虑与自尊的相关分析

Table 1 Correlation analysis of psychological capital, employment anxiety, and self-esteem

变量	$M \pm SD$	1	2	3	4	5	6	7
1. 自尊	2.99 ± 0.28	1						
2. 就业焦虑	3.23 ± 1.01	-0.24**	1					
3. 心理资本	4.79 ± 1.15	0.44**	-0.30**	1				
4. 自我效能	4.71 ± 1.15	0.41**	-0.25**	0.99**	1			
5. 韧性	4.77 ± 1.20	0.39**	-0.24**	0.93**	0.80**	1		
6. 希望	4.65 ± 1.08	0.47**	-0.30**	0.89**	0.77**	0.77**	1	
7. 乐观	5.03 ± 1.57	0.39**	-0.27**	0.96**	0.86**	0.85**	0.80**	1

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

### 4.3 自尊的中介作用分析

运用SPSS宏程序PROCESS的Model4进行简单效应中介检验，检验结果如表2所示，心理资本显著负向预测就业焦虑 ( $\beta = -0.30$ ,  $p < 0.001$ )；心理资本显著正向

预测自尊 ( $\beta = 0.44$ ,  $p < 0.001$ )；在同时纳入心理资本和自尊后，结果表明心理资本能显著负向预测就业焦虑 ( $\beta = -0.24$ ,  $p < 0.001$ )，自尊显著负向预测就业焦虑 ( $\beta = -0.13$ ,  $p < 0.01$ )。

表2 心理资本、自尊与就业焦虑的中介效应分析

Table 2 Analysis of the mediating effect of psychological capital, employment anxiety, and self-esteem

预测变量	就业焦虑		自尊		就业焦虑	
	$\beta$	$t$	$\beta$	$t$	$\beta$	$t$
心理资本	-0.30	-6.54***	0.44	10.15***	-0.24	-4.79***
自尊					-0.13	-2.59**
$F$	42.82***		103.12***		25.05***	
$R^2$	0.10		0.20		0.10	

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

对自尊中介效应的Bootstrap检验结果如表3所示，数据重复抽样5000次，计算矫正偏差Bootstrap95%的置信区间。结果表明，心理资本与就业焦虑的直接效应值结果为-0.13，95%范围内的置信区间为[-0.20, -0.08]，不包含0，直接效应占总效应的比例为76.48%，说明心

理资本对就业焦虑的直接预测效应显著。自尊在心理资本和就业焦虑间的间接效应值为-0.04，95%置信区间为[-0.06, -0.01]，不包含0，间接效应占总效应的比例为23.52%，该结果表明自尊在心理资本和就业焦虑之间起到部分中介作用。中介效应模型图如图1所示。

表 3 Bootstrap方法的中介效应检验

Table 3 The mediation effect test of Bootstrap method

类别	效应值	SE	95%水平的置信区间	效应占比
总效应	-0.17	0.03	[-0.22, -0.12]	
直接效应	-0.13	0.03	[-0.20, -0.08]	76.48%
中介效应	-0.04	0.02	[-0.06, -0.01]	23.52%

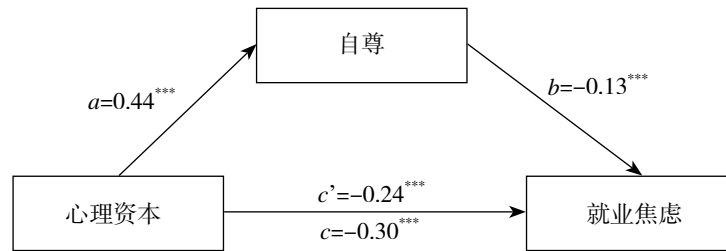


图 1 心理资本对就业焦虑的预测作用及自尊的中介模型

Figure 1 The predictive effect of psychological capital on employment anxiety and the mediating model of self-esteem

## 5 讨论

### 5.1 心理资本、自尊与就业焦虑的关系分析与讨论

研究结果显示，心理资本与就业焦虑呈显著负相关，心理资本与自尊呈显著正相关，自尊与就业焦虑呈显著负相关，验证了本研究的假设1。在本研究中，心理资本及其四个维度均与就业焦虑呈显著负相关，四个维度得分均值均大于量表平均值4，处于中高水平，心理资本能显著负向预测就业焦虑，这与前人的研究结果是一致的。即心理资本越高的个体在就业竞争中就业焦虑程度更低（阮小燕，谢伟芳，丁成标，2013）。从心理资本四个维度对其进行原因分析：当就业竞争增大时，心理韧性越高的个体能够更加理性地思考问题，冷静理智的处理发生的事情，更容易找到解决问题的办法，从而缓解就业焦虑；根据德西的自我决定理论，自我效能感越高的个体往往可以根据不同的环境做出最优的决定，而自我效能感越低的个体可能会认为自己成绩不够优异，家庭条件不够优越，缺乏自信与竞争力，产生焦虑；个体的希望和乐观水平越高时，内在的积极心理状态越好，对所有事情都抱有积极的看法，能在一定程度上能缓解焦虑情绪，而希望和乐观水平越低的个体，则会对事情有消极的心理，对事物都抱有悲观的想法，无法正确做出决定，从而增加焦虑。因此，在实践中，可以通过培养个体的心理资本以此来增加个体心理资源，拥有好心态，采用积极方式看待问题，缓解产生的焦虑。

心理资本与自尊呈显著正相关。这与徐礼平等人（徐礼平，邝宏达，2017）的研究结果一致，且本研究进一步探讨了心理资本与自尊的关系，得出心理资本显著正向预测自尊。这表明心理资本越高的个体自尊越

高。这可能是因为当下就业环境恶劣，心理资本越低的个体在遇到挫折时更倾向于把失败归因于自己能力不行，对自我进行否定，态度消极，形成习得性无助；而心理资本更高更强大的应届毕业大学生会拥有更高的自尊，心理资本越高的应届毕业大学生在遇到挫折、困境时，会有足够的自我效能感支撑他对自我的能力有着肯定的预期，会在就业压力中看到希望，更多的时候是持有乐观的想法，也会表现出更强的韧性，从而选择坚持而不是放弃。因此，可以通过开发大学生的心理资本，提高自尊，在他们遇到挫折、困境时能够积极解决，从而缓解其就业焦虑。

自尊与就业焦虑呈显著负相关。这也与黄梅等人（黄梅，李大林，陈维，2018）的研究结果一致。本研究还发现，就业焦虑得分处于中等水平，且自尊能够显著负向预测就业焦虑。自尊越高的个体，就业焦虑越低，其原因可能是：自尊与自信呈正相关，自信指的是个体对自身能力的评估（杜启明，2018）。二者呈显著正相关，即自尊越高的个体经常给予自己积极的评价，对于未来发生的事情时，会更加的从容、淡定，在面对来临的就业压力时，就业焦虑的程度会更低；而对于自尊越低的个体，他们对于自己经常抱着消极的看法，对自己的能力不肯定，即使他们有着丰富的知识，当对于未来发生的事情时，也会更加恐慌、畏惧，所以对于即将到来的就业压力，就业焦虑的程度会更高。自尊越高的个体，具有较强的自信心、自我效能感、价值感，情绪会更相对稳定，当面对就业困境时，会产生一系列的行动进行保护与挽救，解决问题往往采用更加积极的方式，以此来降低自己的不安全感 and 焦虑感。所以，提高个体自尊，拥有积极心态，这将对缓解应届毕业大学生的焦虑起着显著的作用。

## 5.2 自尊在心理资本对就业焦虑之间的中介作用

研究结果表明，心理资本可以直接缓解就业焦虑，这与前人研究结果一致。心理资本越高的个体，拥有更多社会资源，更加善于在困境中找到解决问题的方法，当处于就业困境时，能够调节自己的心态，积极地寻找方法解决就业过程中遇到的难题，缓解自身的就业焦虑。自尊在心理资本与就业焦虑之间起部分中介作用，验证了本研究的假设2。根据班杜拉自我效能感理论，自我效能感高的个体拥有更高的自尊，而自我效能感是心理资本的核心成分，即心理资本高的个体，自尊水平也高，而高自尊可以提高大学生的受挫能力，使其能够更加从容地应对就业难题。在面对就业问题时，他们也更会及时地调整自己的情绪，从而更加放松；相反，如果大学生认为自己是孤身一人，便没有高的心理资本和无法得到相应的帮助，在面对就业时，便会产生无助感，同时个体自尊也会受到极大削弱，进而影响其自信心，感受到更多的就业焦虑。总而言之，个体的自尊能够随着心理资本的增加而提高，采用积极的方式来面对未来事情，从而降低其焦虑程度。

## 5.3 教育建议

(1) 应重视个体心理资本等关键资源的培养与积累。大学生正处于职业价值观发展的关键期，社会、高校以及家庭应该支持、鼓励大学生创业就业，培养其自信心，从而激发个体积极投资自我，提高个人竞争力。提高大学生的心理资本，让大学生对自己有自信，相信自己能解决问题。其次，还应强化正向心理培养，正向情绪调控的训练，例如如何提升自尊水平并融入高校的心理健康教育课程中，来提高个体的自我效能感和获得感，从而提升其自信心，使其学会在激烈的就业竞争环境中合理的调节自己的情绪以此来实现自我成长。

(2) 培养个体的自我认知能力，建立良好的师生关系。提升大学生的自尊心，需要培养个体的认知能力，引导个体思考自己的优点和长处，并加以肯定和鼓励，从而让学生更好地认识自己。帮助个体了解自己的兴趣和价值观，并帮助个体找到自己的发展方向，从而更好地认识自己。其次良好的师生关系是提升学生自尊心的重要保障，在教学中，应该建立平等、尊重、关爱、信任的师生关系，每个个体都有自己的特点和优势，教师也应对学生之间存在的差异充分尊重和认可，结合学生的实际情况进行针对性教学，以提升其自尊心。

## 5.4 研究不足与展望

(1) 研究样本的局限性。研究样本过于单一，均为河南地区的大学生。在今后的研究中可拓宽研究范围，了解各地区高校毕业生存在的就业焦虑情况，提高研究的深度和广度。

(2) 研究方法过于单一。本研究主要以问卷调查的方法来进行研究，被试在回答的时候可能存在疑问，由

于研究者不在现场，无法对其疑问作出解答，所以有可能影响研究数据的真实性。后续可采用线下到班的形式分发问卷，指导其规范作答，以提高数据可信度。

(3) 研究干扰变量的局限性。本研究仅控制了性别和年级对大学生就业焦虑的影响，可能还存在其他变量对其有影响，例如生源地、亲子关系等。未来的学者可以对其进行研究，得出更加可靠的结论，丰富这方面的研究。

## 6 结论

心理资本与就业焦虑呈显著负相关，心理资本与自尊呈显著正相关，自尊与就业焦虑呈显著负相关。心理资本通过自尊的中介作用间接影响就业焦虑。

## 参考文献

- [1] 中华人民共和国教育部. (2024, March 14). 拓宽就业渠道 优化指导服务教育系统多措并举促进高校毕业生就业 [EB/OL]. [2024, April 21]取自 [http://www.moe.gov.cn/jyb\\_xwfb/xw\\_zt/moe\\_357/2024/2024\\_zt01/gzbs/gzbs\\_gzdt/202403/t20240314\\_1120394.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/xw_zt/moe_357/2024/2024_zt01/gzbs/gzbs_gzdt/202403/t20240314_1120394.html)].
- [2] Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45 – 50.
- [3] 邢成建,郑岚戈,李益智,吴晓颖,彭焱,于晓宇. (2023). 大学生就业心理影响因素：一般自我效能感的中介作用. *中国健康心理学杂志*, 31 (3), 413 – 417.
- [4] 石雪娟,吴师伟,董莉. (2023). 心理资本对大学生就业焦虑的影响：自我管理的中介作用. *中国健康心理学杂志*, 31 (10), 1558 – 1564.
- [5] 罗艳红,成荷萍,蔡太生,陈贵. (2015). 女大学毕业生的择业焦虑与应对方式及心理资本的关系. *中华行为医学与脑科学杂志*, 24 (7), 647 – 649.
- [6] 谢颖,陈雪蕾,戴小红. (2021). 高职护生就业心理资本训练的干预研究. *护理学报*, 28 (3), 63 – 68.
- [7] 胡晓瑾,董健宇,张文婷,温惠淇,葛珊珊. (2023). 本科实习护生心理资本、职业决策困难与就业焦虑的关系研究. *中国实用护理杂志*, 39 (36), 2820 – 2826.
- [8] 朱阳莉,李俊,李薇,谢维友,原婧,陶云. (2023). 新冠疫情下就业压力对大学毕业生生活满意度和抑郁的影响：自尊的中介作用. *中国健康心理学杂志*, 31 (2), 191–198.
- [9] Goldsmith, A. H., Veum, J. R., & Darity, W. (1997). The impact of psychological and human capital on wages. *Economic Inquiry*, 35(4), 815 – 829.
- [10] 王伟州,谢奇,张露露,胡霜. (2022). 医学院校应用心理学专业学生成就动机与专业认同的关系：自尊与心理资本的链式中介作用. *教育生物学杂志*, 10 (3), 206–211.

- [11] 徐礼平, 邝宏达. (2017). 初中随迁儿童自尊与社会适应的关系: 心理资本的中介作用. *锦州医科大学学报(社会科学版)*, 15(1), 63 – 66.
- [12] 张阔, 张赛, 董颖红. (2010). 心理资本: 测量及其与心理健康的关系. *心理与行为研究*, 8(1), 58 – 64.
- [13] 黄思颖. (2023). 心理资本对大学生就业焦虑的影响——自我概念的中介作用. *中文科技期刊数据库(全文版) 社会科学*, (7), 85 – 88.
- [14] 杜启明. (2018). 普通高校大学生就业焦虑与自尊之间的关系研究. *赤峰学院学报(自然科学版)*, 34(6), 80 – 82.
- [15] 段彩彬, 周会, 许晓辉. (2019). 大学生的外显自尊和内隐自尊及自尊分离与就业焦虑的关系. *中国心理卫生杂志*, 33(4), 301 – 306.
- [16] 武嘉, 赵亮. (2023). 社会支持与大学生就业焦虑的关系: 自尊的中介作用. *心理学进展*, 13(7), 2984–2992.
- [17] 阮小燕, 谢伟芳, 丁成标. (2013). 大学生心理资本、就业压力与焦虑的关系. *文教资料*, (11), 130 – 132.
- [18] 黄梅, 李大林, 陈维. (2018). 自尊与大学毕业生就业焦虑的关系: 基于 Bootstrap 法的 SEM 分析. *贵州师范大学学报(自然科学版)*, 36(2), 96 – 100.
- [19] 徐秀妮, 王怡哲. (2023). 心理资本视角下大学生就业能力影响因素及提升路径研究. *就业与保障*, (9), 91 – 93.
- [20] 谢威士. (2019). 青少年谦虚人格特质对心理资本的影响: 自尊的中介作用. *合肥师范学院学报*, 37(5), 82 – 86.
- [21] 曹玮, 张振良. (2023). 大学生就业心理资本现状分析和干预对策研究. *太原城市职业技术学院学报*, (3), 116 – 118.
- [22] 刘翠翠. (2017). 高校大学生就业焦虑、职业决策困难与自尊之间的关系研究. *心理学进展*, 7(10), 1240–1244.
- [23] 范俊强, 黄雨心, 徐艺敏, 卢俊豪, 应飏. (2022). 就业焦虑: 毕业前大学生心理压力及其纾解. *教育学术月刊*, (9), 75 – 82.

## The Impact of Psychological Capital on Employment Anxiety among College Students: The Mediating Role of Self-esteem

Sun Ziwu

Guangxi Normal University, Guilin

**Abstract:** This study used the Psychological Capital Scale, College Student Employment Anxiety Scale, and Self Esteem Scale to investigate the relationship between psychological capital and employment anxiety among 440 college students, and further explore the mediating role of self-esteem. Result: (1) Psychological capital is significantly negatively correlated with work anxiety, significantly positively correlated with self-esteem, and positively correlated with work anxiety. (2) Psychological capital indirectly affects work anxiety through self-esteem. The results of this study will help students directly alleviate work-related anxiety by increasing psychological capital, and improve self-esteem by increasing psychological funding.

**Key words:** Psychological capital; Employment anxiety; Self-esteem; Mediation