

# 社会支持对农村高职毕业生职业适应性的影响研究

陈燕军 曾俭兰

吉安职业技术学院, 中国·江西 吉安 343000

**摘要:** 本研究以社会支持理论和社会认知职业理论为基础, 构建了一个多变量影响机制模型。该模型试图解析父母支持、老师支持、领导支持及朋友支持四个变量, 以及通过中介变量职业自我效能感对农村高职毕业生职业适应性的影响机制。研究通过向江西省 352 名已毕业 1~3 年的农村高职毕业生发放问卷获得数据, 运用层级回归分析与 Bootstrap 抽样检验法进行假设检验。结果表明: 其一, 四类社会支持均能正向影响农村高职毕业生的职业适应性, 按影响效应强度排序依次为领导支持、朋友支持、老师支持与父母支持; 其二, 职业自我效能感在领导支持、朋友支持与职业适应性的关系中承担部分中介角色, 而在父母支持、老师支持与职业适应性的路径中, 该中介效应未通过显著性检验。本研究明确了不同来源社会支持对农村高职毕业生职业适应的差异化作用机制, 为制定提升该群体职业适应性的干预方案提供了理论支撑与实践参考。

**关键词:** 农村高职毕业生; 社会支持; 职业适应性; 职业自我效能感; 中介效应

## A Study on the Impact of Social Support on Career Adaptability of Rural Higher Vocational Graduates

Chen Yanjun, Zeng Jianlan

Ji'an Vocational and Technical College, China Jiangxi Ji'an 343000

**Abstract:** Based on the social support theory and the social cognitive career theory, this study constructs a multivariate influence mechanism model to analyze the impact of four variables—parental support, teacher support, supervisor support, and friend support—as well as the mediating role of career self-efficacy on the career adaptability of rural higher vocational graduates. Data were collected through questionnaires distributed to 352 rural higher vocational graduates in Jiangxi Province who had graduated 1 to 3 years prior. Hierarchical regression analysis and the Bootstrap sampling test method were employed for hypothesis testing. The results indicate: first, all four types of social support positively influence the career adaptability of rural higher vocational graduates, ranked in descending order of effect strength as follows: supervisor support, friend support, teacher support, and parental support; second, career self-efficacy plays a partial mediating role in the relationship between supervisor support, friend support, and career adaptability, whereas this mediating effect is not statistically significant in the paths involving parental support and teacher support. This study clarifies the differential mechanisms through which social support from various sources affects the career adaptability of rural higher vocational graduates, providing theoretical foundation and practical reference for designing interventions to enhance the career adaptability of this group.

**Keywords:** Rural higher vocational graduates; Social support; Career adaptability; Career self-efficacy; Mediating effect

## 0 引言

近些年, 大量农村高职毕业生涌入就业市场, 在职业发展初期, 他们一方面充满好奇和憧憬, 另一方面受制于各方面条件, 也时常面临职业适应性挑战, 如职业能力不足、人际关系困境、环境适应慢热等。为了应对职业发展初期困境, 他们通常会向外寻求帮助, 这些帮忙成为支撑他们克服困难的关键。已有研究证实了社会支持是高校毕业生应对职业压力的重要资源, 但现有文献多聚焦于本科生或研究生群体, 缺乏针对农村高职毕业生这一特定群体

的深入剖析, 更鲜有对不同支持来源的差异化影响进行分析。因此, 本研究旨在解析不同社会支持如何影响农村高职毕业生的职业适应性, 为提升该群体的职业适应性提供有力支撑。

## 1 理论框架

### 1.1 核心概念界定

#### 1.1.1 农村高职毕业生

本研究将农村高职毕业生定义为进入高职院校前户籍登记地为农村, 目前已经从高等职业院校毕业 1 到 3 年且

目前处于就业状态的青年群体。

### 1.1.2 社会支持

Cohen &Wills 将社会支持视为个体通过其社会关系网络所获得的,能够增强其适应性的多维资源系统<sup>[1]</sup>。本研究基于该界定,聚焦父母、老师、领导和朋友四类来源的主观领悟性支持。父母支持是指来源于父母的情感关怀、经济资助与价值认可等。老师支持是指来源于毕业生曾就读的高职院校的各类老师所提供的职业技能、就业资源、心理辅导等。领导支持是指来源于高职毕业生所在单位的直接上级或组织管理层所提供的工作指导、资源授权、绩效反馈、培训机会等。朋友支持是指来源于血缘与地缘关系之外的亲密同辈群体,包括同学、同事、好友等提供的信息共享、情感共鸣与各类帮助等。

### 1.1.3 职业适应性

Savickas 等认为职业适应性是应对当前和预期的职业发展任务所需的准备状态和资源,包括个人需要将他们与适合他们的工作相匹配的态度、能力和行为<sup>[2]</sup>。基于该定义,本研究认为职业适应性是一个包含职业能力、职业心理、职业环境和职业人际的四维度构念。职业能力适应是指掌握工作岗位所需的专业知识与实操技能而形成的职业能力。职业环境适应是指与职场中的各类群体建立和谐的职场人际关系的能力。职业环境适应是指应对职场软硬文化环境的能力。职业心理适应是指积极应对工作压力与职业挫折,保持心理韧性的能力。

## 1.2 理论基础与研究假设

社会支持理论认为,个体所拥有的社会支持网络越强大,就越能够应对各种环境的挑战,因此对于农村高职毕业生而言,社会支持网络是提升其职业适应性的直接动力<sup>[3]</sup>。基于该理论分析,本研究提出 H1~H4 主效应假设。

自我效能感是指个体对自己是否有能力完成某一行为所进行的推测与判断。社会认知职业理论认为个体背景因素通过影响个体的核心认知来驱动其行为<sup>[3]</sup>。社会支持不仅仅提供直接帮助,更能通过内化个体的积极信念,从而

激发个体主动适应行为<sup>[4]</sup>。基于该理论分析,本研究提出 H5 中介假设。

H1: 父母支持能正向影响农村高职毕业生的职业适应性。

H2: 老师支持能正向影响农村高职毕业生的职业适应性。

H3: 领导支持能正向影响农村高职毕业生的职业适应性。

H4: 朋友支持能正向影响农村高职毕业生的职业适应性。

H5: 在社会支持与职业适应性之间,职业自我效能感发挥中介作用。

## 2 研究设计

### 2.1 样本与数据

本研究使用线上线下方式向江西省高职院校农村高职毕业生发放问卷,共回收 401 份,排除作答时间低于 30 秒、选项全部相同的问卷后,剩余有效样本 352 份,有效回收率为 87.8%。样本人口学特征:男性占比 51.99%,女性占比 48.01%;平均年龄 23.8 岁;平均工作年限为 22.6 个月;制造业占 28.65%、现代服务业占 37.8%、农业占 8.9%,其他占 24.65%。

### 2.2 模型构建

依据前述分析,本研究构建如下多元线性回归模型:

$$\text{职业适应性} = \beta_0 + \beta_1 \text{ 父母支持} + \beta_2 \text{ 老师支持} + \beta_3 \text{ 领导支持} + \beta_4 \text{ 朋友支持} + \beta_5 \text{ 性别} + \beta_6 \text{ 工作年限} + \beta_7 \text{ 企业规模} + \varepsilon$$

### 2.3 变量说明与测量

本研究所有核心变量均使用李克特 5 点评分法进行测量,1 代表非常不认同,5 代表非常认同。职业适应性使用自编量表测量,该量表具有良好的信效度,信效度指数后述。自变量使用改编自 Zimet 的领悟社会支持量表 (PSSS) 测量,中介变量使用改编自 Betz & Taylor 量表测量。具体见表 1。

表1 变量说明与测量

变量类型	变量名称	题项数	测量工具	Cronbach' s alpha
因变量	职业适应性	17	自编量表	0.946
自变量	父母支持	4	改编自Zimet的领悟社会支持量表 ( PSSS )	0.829
	老师支持	4		0.865
	领导支持	4		0.919
	朋友支持	4		0.892
中介变量	自我效能感	8	改编自Betz & Taylor量表	0.913
控制变量	性别	虚拟变量	1表征男, 0表征女	
	工作年限	连续变量	已工作的月数	
	企业规模	定序变量	1代表50人以下, ..., 4代表500人以上	

### 3 实证分析

#### 3.1 信度与效度分析

职业适应性量表  $\chi^2/df$  为 2.015, RMSEA 为 0.076, IFI 为 0.951, NFI 为 0.907, CFI 为 0.95, Cronbach's  $\alpha$  为 0.946, 说明量表信效度良好。其他量表经过改编, Cronbach's  $\alpha$  介于 0.829 和 0.919 之间, 表明信度良好。

#### 3.2 描述性统计与相关分析

描述性统计与相关分析结果见表 2。结果显示, 四类社会支持与职业适应性在 0.01 水平上的相关系数均为正数, 呈现显著正相关, 研究假设初步得到支持。

#### 3.3 假设检验

本研究运用层级回归分析法进行假设检验, 先将控制变量加入模型 1 进行分析; 再将四个核心自变量同时加入模型 2 进行分析。使用  $\Delta R^2$  来衡量自变量对因变量的整体解释效力变化。结果见表 3。

##### 3.3.1 模型整体效果

表 3 结果显示, 模型 1 对职业适应性的解释效力仅为

2.9%, 且模型显著性水平一般 ( $p < 0.05$ )。模型 2 的解释效力提升至 44%, 且  $\Delta R^2$  为 0.418 ( $p < 0.001$ ), 这代表四类社会支持对职业适应性的解释力达到了 41.8%, 同时模型具有较好的统计显著性 ( $F(7,414)=47.93, p < 0.001$ )。该分析结果表明, 社会支持对农村高职毕业生职业适应性具有正向影响效益。

##### 3.3.2 假设检验结果

表 3 数据显示, 领导支持在 0.001 水平上的标准化系数为 0.353, 表明领导支持对农村高职毕业生职业适应性的正向影响效益最大。这支持了研究假设 H3。朋友支持在 0.001 水平上的标准化系数为 0.282, 表明朋友支持对农村高职毕业生职业适应性具有较强的正向影响效益。这支持了研究假设 H4。老师支持在 0.001 水平上的标准化系数为 0.193, 表明老师支持对农村高职毕业生职业适应性也有较强正向影响。这支持了研究假设 H2。父母支持在 0.05 水平上的标准化系数为 0.119。这弱支持了研究假设 H1。

表2 描述性统计与相关分析 ( N=352 )

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6
1职业适应性	3.79	0.72	1					
2父母支持	4.16	0.71	.302**	1				
3老师支持	3.67	0.79	.401**	.241**	1			
4领导支持	3.66	0.86	.522**	.188**	.355**	1		
5朋友支持	4.05	0.76	.466**	.302**	.411**	.382**	1	
6职业自我效能感	3.94	0.73	.629**	.277**	.419**	.502**	.490**	1

表3 层级回归分析结果 ( N=352 )

变量	模型1			模型2			
	B	SE	$\beta$	B	SE	$\beta$	VIF
常数项	3.13***	0.183		0.731**	0.235		
控制变量							
性别 <sup>a</sup>	0.129	0.066	0.075	0.065	0.054	0.039	1.103
工作年限	0.005*	0.002	0.091	0.003	0.002	0.051	1.201
企业规模	0.042	0.034	0.049	0.016	0.026	0.018	1.164
自变量							
父母支持				0.124*	0.055	0.119	1.206
老师支持				0.167***	0.045	0.193	1.355
领导支持				0.285*	0.038	0.353	1.409
朋友支持				0.269*	0.041	0.282	1.399
模型统计量							
R <sup>2</sup>	0.032			0.449			
调整后R <sup>2</sup>	0.029			0.440			
$\Delta R^2$				0.418***			
F值	F ( 3 4 1 8 ) =4.59*			F(7414) =47.93***			

### 3.3.3 中介效应检验

针对 H5 中介假设, 本研究使用 Process 插件 Model 4 进行 Bootstrap 检验。结果显示, 职业自我效能感在领导支持、朋友支持和职业适应性之间的间接效应分别为 0.14 和 0.12, 95% 置信区间分别为[0.09, 0.2] 和[0.07, 0.17], 均不包含 0; 直接效应则分别为 0.29 和 0.27, 且 p 均小于 0.001, 表明中介效应均显著。但职业自我效能感在父母支持与老师支持的间接效应置信区间均包含 0, 故中介作用不成立。

### 3.3.4 多重共线性检验

多重共线性检验结果显示, 所有变量的方差膨胀因子值均介于 1 和 2 之间, 远低于 10 的阈值, 排除了多重共线性问题, 表明回归结果具有可靠性。

## 4 结语

### 4.1 研究结论

本研究的主要结论是:

(1) 四类社会支持均能正向影响农村高职毕业生的职业适应性。

(2) 领导支持的影响效力最强, 这表明直接上级或者组织管理者提供的工作指导、培训机会等对于农村高职毕业生职业适应性的提升作用最为明显。

(3) 朋友支持的影响位居第二, 凸显了提供的信息共享、情感共鸣与各类帮助的重要性。

(4) 父母和老师支持的影响相对较弱, 两者均可能是因为地理上的分割后产生支持感边际递减。

### 4.2 对策建议

对企业与组织而言, 应加强对新员工, 尤其是基层管理者的培训, 倡导其使用支持型领导风格, 实施“导师

制”, 帮助农村高职毕业生快速融入。

对高职院校而言, 应将职业发展指导延伸至毕业生毕业后初期。要积极构建校友互助渠道, 加强同辈支持; 并加强与企业联系, 协同促进毕业生职业发展。

对毕业生自身而言, 应主动与领导沟通, 积极寻求反馈和指导; 同时有意识地维护和拓展职业社交网络, 从同辈中获取有价值的信息与支持。

### 参考文献:

[1] COHEN S, WILLS T A. Stress, social support, and the buffering hypothesis[J]. Psychological bulletin, 1985, 98(2): 310-357.

[2] SAVICKAS M L. Career construction theory and practice[J]. Career development and counseling: Putting theory and research to work, 2013, 2: 147-183.

[3] BUUNK B P, HOORENS V. Social support and stress: the role of social comparison and social exchange processes[J]. British journal of clinical psychology, 1992(4):445-457.

[4] 刘贤伟, 谢思思, 顾佳怡. 工科大学生可持续职业期望的影响因素研究——基于社会认知职业理论的检验[J]. 北京航空航天大学学报(社会科学版), 2021,34(05):124-133.

基金项目: 江西省高校人文社会科学研究 2022 年度项目“农村高职毕业生职业适应性测度与提升研究”(项目编号: JY22205)。吉安职业技术学院“同行筑梦”名班主任工作室。

作者简介: 陈燕军(1989-), 男, 吉安职业技术学院教师, 讲师, 硕士研究生。