高校文化资本对大学生就业力的影响效应分析

——链式中介模型

彭磊义[1]，罗建基[1]，龙燕满[2]

（1. 浙江商业职业技术学院旅游系，杭州 310053；2. 凯里学院教育科学院，凯里 556000）

摘要：面对当前日趋严峻的大学生就业形势，着眼于高职学生就业力提升，从高校文化资本角度切入，结合学生在校生活经验、生涯成熟等就业力影响因素构建研究模型，并对此进行实证分析。结果显示：文化资本对就业力、学校生活经验和生涯成熟皆存在显著正向影响；文化资本不仅能直接正向预测就业力，而且能通过学校生活经验、生涯成熟的独立中介作用以及链式中介作用间接预测就业力；文化资本需要和就业力的其他影响因素相结合，才能扩大其对就业力的影响。因此，高职院校可以从完善高校文化资本的积累及传递机制、倡导体验式学习提高学生体验品质和引入社会资本改善生涯教育 3 个方面来提升高职生的就业力。

关键词：高职院校；就业力；文化资本；学校生活经验；生涯成熟

中图分类号：G647 **文献标志码**：A **文章编号**：1671－1807(2026)13－0269－09

高等教育与就业市场间针对学生能力转换存在诸多争议，但多数学者认为学生顺利实施就学与就业之间的转换是高校急需解决的重点之一[1]。随着经济的发展，各国都将人才培育列为国家重要政策，以确保国家竞争力及产业发展优势，提升学生就业力自然成为当前全球高校教育改革的核心课题[2]，且就业力是目前动荡不安的就业体系中保持就业可持续性的关键因素[3]。因此，如何提升大学毕业生的就业力是当今各国政府及高校非常重视的课题之一。

就业力研究当前主要集中在高等教育环境中[4]。石俊华[5]借助 CiteSpace 软件梳理了 2005—2017 年国内高职学生就业力研究文献，发现研究主题集中在就业力培养探讨和就业力提升研究两个层面。其中，就业力培养探讨围绕就业力不足的原因分析[6]、就业力构成要素[7]、培养对策分析[8]；就业力提升研究集中在提升途径和举措上[9]。但是这些研究多是质化分析下的理论探讨，缺少有效的实际支撑，并且具有针对性的实证研究、创新性的机制研究和长效性的可行性研究相对偏少。就学生而言，影响其就业力的先导因素，诸如个人背景、学校背景、学习经历、学习态度等[1]，其研究仍相对缺乏[10]，因此围绕学生的就业力探讨仍需要从不同角度结合更多因素来探究强化与塑造学生就业力的路径和机制。

高校一直是文化资本的重要集聚地，在有关文化资本与教育的研究中，宏观上聚焦于文化资本与教育不平等间的关系，微观上集中在文化资本对教育成功的直接影响[11]。而就业和服务经济作为教育的主要成果[12]，致使就业力作为衡量教育成果有效性的认识受到一致重视[13]。因此，目前高校在提升学生的就业力时已将文化资本列入可能的影响因素之一[14]。同时，就业力通常也比较关注个人潜力，如 CareerEDGE 模型就强调学生在校学习和生活经验在就业力培养上的重要作用[15]。还有就是就业力可被看成促使职业生涯发展成功的重要因子，许多国家还积极从职业生涯发展角度探讨提升学生的就业力[16]。因此，现聚焦高职院校，以学校生活经验与生涯成熟作为中介变量，构建高校文化资本影响学生就业力的微观分析模型。这一探索不仅为优化学生就业力培养路径提供了实证依据，亦拓宽了文化资本在教育领域的研究视野，同时更

收稿日期：2026-02-05

基金项目：2021—2022 年度浙江省高校重大人文社科攻关计划项目（规划课题）（2023GH058）

作者简介：彭磊义（1977—），男，湖北武汉人，博士，教授，研究方向为旅游（企业）管理与职业教育；罗建基（1986—），男，四川宣汉人，博士，副教授，研究方向为休闲旅游、职业教育；龙燕满（1992—），女，贵州凯里人，硕士，讲师，研究方向为健康心理学、留守儿童问题。

推动了对文化资本在高校场域中积累、传递和再生产机制的深入思考。

1 假设推导

不同学者对文化资本的理解各有侧重。研究认为文化资本是指特定时空场域内的个人或组织，经过长期积累交换或转换，以具身化、客体化和制度化表现出来而形成持久的、需要区别对待并能够为个人或组织带来价值增值的资源总和[17]。具身化文化资本是个体通过家庭环境获得并内化，通过其精神或身体展现出来的个人举止、行为模式、语言谈吐、艺术品位及知识素养等文化知识、技能与修养，它的形成与家庭的文化传统、经济背景及家长的价值观息息相关，并深刻影响个体对教育与社会阶层的认知与选择。客体化文化资本通常是以书籍、乐器、艺术品、科技设备等物质媒介呈现的文化资本，其物质特性是可以传承的，客体化文化资本的发挥效益不仅依赖经济资本的支撑，也依赖个体的文化素养与习得能力。制度化文化资本通常是以文凭、学位、专业证书等被法律制度认可和肯定的一种文化资本，其具有标准化与可比较性，可作为衡量个体成就与专业能力的依据，并影响社会阶层的流动与职业发展。鉴于3种文化资本的特性，从高等教育公平性进行考量，故研究选取客体化文化资本和制度化文化资本作为研究变量，即精致文化和一般文化。

相较于家庭文化资本，高校文化资本属于后生性文化资本，个体通过自我努力获得这种文化资本，在增强自身就业力的基础上不仅提高了在就业市场上取得优势的可能性，而且还进一步促进了社会性流动，特别是来自劣势环境的群体。这是因为教育通过提供机会、平台和渠道等方式提高了学生的社会经济地位，因而高校文化资本对学生就业力和未来发展具有深刻影响。研究发现，教师的期望和资质、师生之间的关系，以及学校的设施和资源，不仅有利于毕业生学术成就的提升，而且还正向影响了毕业后的就业结果和收入[18]。

高校文化资本的传递与学生个体文化资本的积累是一体两面。从个体角度而言，学生个体文化资本的积累需要通过消耗人力、物力、财力等方式来获得，如应用教学设施、花费时间参与学习和课外活动等。这些形式不仅是高校文化资本的展现方式，其使用过程也是高校文化资本的传递过程。当高校拥有充沛的文化资本，其展现形式和传递过程也会各不相同，学生的积累过程也大相径庭，从而提高和丰富了学生在校的各种体验。因此大学尤其是职业院校都努力地为学生创造更多的文化资本，以提升学生的人力资本，这实质上就是就业力[14]。同时，就业前学生的生涯成熟很大程度上依赖于在校期间的正式学习和非正式学习中的所得，而这多数时候又和学生在校生活体验交织在一起。因此提出如下假设。

H1：文化资本对就业力有显著正向影响；

H2：文化资本对学校生活经验有显著正向影响；

H3：文化资本对生涯成熟有显著正向影响。

体验式学习理论认为，生活经验、教育和工作对于学习和理解新知识和能力至关重要[19]。而且，正规学习环境之外的活动是培养就业力的沃土[20]。学校生活经验涉及学生在校园内与老师、同学、环境的互动，包括师生关系、同学关系、学校环境设备、课业的学校经验、学业成就、对学校整体的感觉和看法等。因此，研究对学校生活经验界定为指个体在学校生活中一切习惯、知识、技能、思想、观念的累积，把生活经验、课程经验与学习经验都视为学校生活经验的一部分。

开展体验式生涯指导课程、生涯团体辅导、丰富生涯教育形式等渠道可提升学生的生涯成熟[21]。在学校教育中开设生涯规划课程或进行职业生涯团体辅导，可以帮助学生提升生涯成熟度，团体辅导会对生涯发展起到积极的促进作用[22]。同时，大学生的就业力与学校声望、学生的自我效能、外在环境市场因素与学业成就，以及工作等相关经历因素息息相关，其中工作等相关学习经历是最主要的因素，即主动学习并获得的经验是提升就业力的关键[23]。参与课外活动所锻炼的技能对日后职业生涯有显著的影响，且对专业学习所提供的就业力训练有补充效果[24]。奖学金经历、兼职实习经历以及辅修学位经历对学生就业状态的影响具有较为显著的作用[25]。学生的学历层次、担任干部的经历、得奖经历、拥有的技能证书和实习经历均对求职就业具有重要的预测性[26]。另外，大学生参与创业竞赛情况还能积极预测学生的就业满意度、起薪、人职匹配度[27]。因此提出如下假设。

H4：学校生活经验对生涯成熟有显著正向影响；

H5：学校生活经验对就业力有显著正向影响；

H7：学校生活经验在文化资本与就业力之间发挥中介作用。

作为影响个人生涯发展与未来职业适应的重要因素[28],生涯成熟代表着生涯发展的状况与对职业选择时准备的成熟程度。虽然生涯成熟的定义不尽相同,但都指出个人生涯成熟程度越高将有助于个体在生涯中作出明智的选择,以及获得所需要的技能。因此,将生涯成熟界定为个人整体发展的一部分,代表个人在生涯发展方面的发展速度或程度,并拥有正确的态度来面对未来生涯中各项重要决策。职校生的专业成熟程度将会对就业能力有直接的作用[29]。生涯成熟度愈高,个人的生涯发展愈佳,而职业准备度也就愈好[30],日后的适应能力也愈好[31];具有较高的事业成熟程度的人,更容易得到工作岗位,而且得到的工作岗位和期望工作岗位的差异较小[32]。了解生涯成熟程度促使个体认识到自身不足,进而了解现阶段应该培养的能力、技巧,并于此过程中培养应对职场需要的就业力[33]。因此提出如下假设。

H6:生涯成熟正向影响就业力;

H8:生涯成熟在文化资本与就业力之间发挥中介作用;

H9:学校生活经验、生涯成熟在文化资本与就业力之间发挥中介作用。

2 研究设计

2.1 模型构建

研究首先探讨文化资本、学校生活经验、生涯成熟度和就业力等变量及其构面之间的信效度和关联性;其次通过回归分析检测各变量构面之间的直接效应;最后在探讨分析各变量构面之间的直接效应和间接效应的基础上,分析学校生活经验、生涯成熟度在研究模型中是否能发挥中介效应。理论假设模型如图 1 所示。

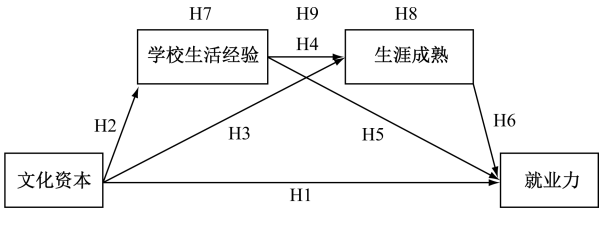


图 1 理论假设模型

2.2 测量工具

问卷第一部分包括文化资本、学校生活经验、生涯成熟和就业力等变量的量表,且采用五点尺度量表,依据同意程度划分为非常同意、同意、一般、不同意、非常不同意,并分别依序给予 5、4、3、2、1 分,受测者结合个人经历和感受来答题。第二部分包括受试者的性别、年级、专业等人口统计变量,以及职业选择的考虑因素等。

文化资本的衡量采用 Bourdieu[34] 提出的精致文化与一般文化维度进行测量,其中精致文化共 6 题,一般文化共 4 题。依据计分规则,得分越高者,表示受试者文化资本的评价与感受越高;反之亦然。其中,两个维度量表的 Cronbach's α 系数分别为 0.960、0.968,分量表整体的 Cronbach's α 系数为 0.968。因子分析的 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)值等于 0.947,Bartlett's 球体检验的 P 小于 0.001,累积方差解释率为 75.178%。

所用学校生活经验量表参考了 Nora 和 Crisp[35] 所编制的学校生活经验量表,包括课堂专业知识、学习资源系统、人际互动关系和课外活动参与 4 个方面,共 22 个问项。依据计分规则,得分越高表示学校生活经验的满意程度越高。其中,4 个维度量表的 Cronbach's α 系数分别为 0.980、0.980、0.969、0.973,分量表整体的 Cronbach's α 系数为 0.986。因子分析的 KMO 值等于 0.975,Bartlett's 球体检验的 P 小于 0.001,累积方差解释率为 84.380%。

所用生涯成熟度量表参照了薛安和张有恒[36] 编写的生涯成熟态度量表,包括生涯信念、生涯探索、生涯规划和生涯感受 4 个方面,共 20 个问项。依据计分规则,得分越高表示生涯成熟度的评价越高。其中,四维度量表的 Cronbach's α 系数分别为 0.985、0.982、0.976、0.974,分量表整体的 Cronbach's α 系数为 0.981。因子分析的 KMO 值等于 0.975,Bartlett's 球体检验的 P 小于 0.001,累积方差解释率为 88.379%。

时至今日,学者对就业力的内涵各有表述,致使其仍然没有明确统一的定义。将就业力分为外部就业力与内部就业力。外部就业力是指个人有能力且有意愿能够转换到其他相似或不同的企业,也就是个人在外部劳动市场上的价值;内部就业力则为员工有能力并且有意愿能够被雇主持续雇用,是个人在内部劳动市场上的价值[37]。采用 Rothwell 和 Arnold [38] 编制的就业力量表,共 16 个问项。依据计分规则,得分越高表示学生自认为就业力水平越高。其中,两个维度量表的 Cronbach's α 系数分别为 0.960、0.977,分量表整体的 Cronbach's α 系数为 0.979。因子分析的 KMO 值等于 0.971,Bartlett's 球体检验的 P 小于 0.001,累积方差解释率为 82.996%。

2.3　被试

于2023年5—6月通过网络平台在高职院校内面向应届毕业生随机发放问卷，最终回收有效问卷1 091份。其中，女性占61.7%，经管专业占76.9%，毕业后直接就业的学生占53.2%，影响学生职业选择的最主要因素是社会就业环境氛围，占比达46.6%。

3　分析与结果

3.1　相关分析

就业力、文化资本、学校生活经验和生涯成熟的不同维度的平均数、标准差及相关系数见表1。各维度间的相关系数处于[0.336，0.914]，依据相关系数判定标准，相关系数介于0.3～0.5，为中度相关，大于0.5则属于高度相关，因此研究中各维度之间均具有中度以上正相关关系。相对而言，生涯感受与其他维度的相关系数整体偏低，其中多数仍属于中度相关关系，这是因为学生对生涯信念、规划和探索的认识更多源于理论学习，而生涯感受则是学生依据完成相关学习后的总体评价，相关系数偏低意味着学生对高职院校生涯教育的评价不高，如相关学习的指导性不强、与实际求职的衔接脱节等，因而存在一定的完善空间。且平均值排序前3的维度分别为生涯信念(3.680)、课堂专业知识(3.672)、学校资源系统(3.638)，这都为后续回归分析打下了基础。

3.2　回归分析

借助SPSS中Process 3.3插件，采用SPSS宏中的model 6(链式中介模型)，在控制性别、专业的情况下对以文化资本为自变量、就业力为因变量、学校生活经验和生涯成熟为中介变量建构的模型进行中介效应分析，同时借助插件提供的偏差校正非参数百分位Bootstrap方法进行中介效应检验，抽样次数为5 000次，置信区间设置为95%。变量间的分层回归分析检验结果见表2，中介效应检验分析结果见表3。

根据链式中介模型分析步骤，由表2可知，经过分层回归分析后证实各变量间存在显著正向影响。精致文化对学校生活经验的预测作用是显著的(β=0.801 4，t=33.466 0，P=0.000 0)；精致文化、学校生活经验对生涯成熟的预测作用是显著的(β=0.2069，t=10.922 2，P=0.000 0；β=0.733 2，t=43.562 4，P=0.000 0)；精致文化、学校生活经验、生涯成熟分别对内部就业力、外部就业力的预测作用也是显著的(β=0.156 7/0.263 9，t=6.240 1/7.528 8，P=0.000 0；β=0.257 7/0.349 8，t=7.339 8/7.136 0，P=0.000 0；β=0.319 2/0.459 3，t=8.357 4/8.614 5，P=0.000 0)，且对外部就业力的解释(R^2=0.665 9)大于对内部就业力的解释(R^2=0.647 0)。另一方面，一般文化对学校生活经验的预测作用是显著的(β=0.738 2，t=50.174 0，P=0.000 0)；一般文化、学校生活经验对生涯成熟的预测作用是显著的(β=0.229 0，t=12.198 5，P=0.000 0；β=0.647 5，t=30.460 0，P=0.000 0)；一般文化、学校生活经验、生涯成熟分别对内部就业力、外部就业力的预测作用也是显著的(β=0.151 3/0.132 6，t=5.920 5/3.654 1，P=0.000 0；β=0.217 8/0.342 5，t=5.896 0/6.526 8，P=0.000 0；β=0.314 6/0.515 8，t=8.123 6/9.374 7，P=0.000 0)，且对外部就业力的解释(R^2=0.652 7)大于对内部就业力的解释(R^2=0.645 8)。因此，假设H1～H6得到支持。

由表3可知，精致文化、一般文化分别在对内部

表1　变量描述性统计和相关系数(n=1 091)

变量	平均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 内部就业力	3.411	0.606	1											
2 外部就业力	3.411	0.870	0.794**	1										
3 精致文化	3.338	0.654	0.665**	0.685**	1									
4 一般文化	3.591	0.833	0.736**	0.720**	0.771**	1								
5 课堂学习知识	3.672	0.848	0.707**	0.742**	0.637**	0.760**	1							
6 学习资源系统	3.638	0.822	0.734**	0.776**	0.681**	0.800**	0.909**	1						
7 人际互动关系	3.524	0.617	0.710**	0.662**	0.640**	0.754**	0.826**	0.862**	1					
8 课外活动参与	3.611	0.835	0.749**	0.729**	0.720**	0.831**	0.792**	0.851**	0.872**	1				
9 生涯信念	3.680	0.830	0.768**	0.709**	0.691**	0.806**	0.801**	0.851**	0.878**	0.902**	1			
10 生涯规划	3.543	0.622	0.715**	0.638**	0.661**	0.797**	0.787**	0.819**	0.857**	0.851**	0.914**	1		
11 生涯探索	3.607	0.832	0.765**	0.734**	0.715**	0.824**	0.774**	0.843**	0.825**	0.881**	0.906**	0.885**	1	
12 生涯感受	3.248	1.010	0.484**	0.630**	0.495**	0.505**	0.472**	0.522**	0.405**	0.512**	0.460**	0.336**	0.527**	1

注：*、**、***分别表示P<0.1、P<0.05、P<0.01。

表 2　变量的分层回归分析检验结果

回归方程		偏回归系数				拟合指标			决策
因变量	自变量	β	SE	t	P	R	R^2	P	
学校生活经验	精致文化	0.801 4	0.024 0	33.466 0	0.000 0	0.712 7	0.507 9	0.000 0	支持
	性别	−0.051 4	0.036 0	−1.427 4	0.153 8				
	专业	0.007 0	0.014 3	0.487 2	0.626 2				
生涯成熟	精致文化	0.206 9	0.018 9	10.922 2	0.000 0	0.914 0	0.835 5	0.000 0	支持
	学校生活经验	0.733 2	0.016 8	43.562 4	0.000 0				支持
	性别	−0.074 0	0.020 0	−3.700 6	0.000 2				
	专业	−0.004 1	0.007 9	−0.512 4	0.608 5				
内部就业力	精致文化	0.156 7	0.025 1	6.240 1	0.000 0	0.804 4	0.647 0	0.000 0	支持
	学校生活经验	0.257 7	0.035 1	7.339 8	0.000 0				支持
	生涯成熟	0.319 2	0.038 2	8.357 4	0.000 0				支持
	性别	−0.055 8	0.025 3	−2.202 6	0.027 8				
	专业	0.003 1	0.010 0	0.314 3	0.753 4				
外部就业力	精致文化	0.263 9	0.035 1	7.528 8	0.000 0	0.816 0	0.665 9	0.000 0	支持
	学校生活经验	0.349 8	0.049 0	7.136 0	0.000 0				支持
	生涯成熟	0.459 3	0.053 3	8.614 5	0.000 0				支持
	性别	−0.062 0	0.035 3	−1.755 4	0.079 5				
	专业	−0.022 6	0.014 0	−1.606 3	0.106 3				
学校生活经验	一般文化	0.738 2	0.014 7	50.174 0	0.000 0	0.836 0	0.698 8	0.000 0	支持
	性别	−0.012 4	0.028 1	−0.439 8	0.660 2				
	专业	−0.006 0	0.011 2	−0.538 1	0.590 6				
生涯成熟	一般文化	0.229 0	0.018 8	12.198 5	0.000 0	0.916 2	0.839 4	0.000 0	支持
	学校生活经验	0.647 5	0.021 3	30.460 0	0.000 0				支持
	性别	−0.065 5	0.019 7	−3.318 2	0.000 9				
	专业	−0.008 3	0.007 8	−1.053 0	0.292 6				
内部就业力	一般文化	0.151 3	0.025 5	5.920 5	0.000 0	0.803 6	0.645 8	0.000 0	支持
	学校生活经验	0.217 8	0.036 9	5.896 0	0.000 0				支持
	生涯成熟	0.314 6	0.038 7	8.123 6	0.000 0				支持
	性别	−0.049 5	0.025 3	−1.955 7	0.050 8				
	专业	0.000 0	0.010 0	−0.002 3	0.998 1				
外部就业力	一般文化	0.132 6	0.036 3	3.654 1	0.000 3	0.807 9	0.652 7	0.000 0	支持
	学校生活经验	0.342 5	0.052 5	6.526 8	0.000 0				支持
	生涯成熟	0.515 8	0.055 0	9.374 7	0.000 0				支持
	性别	−0.046 6	0.035 9	−1.297 5	0.194 7				
	专业	−0.027 2	0.014 2	−1.909 8	0.056 4				

就业力的模型预测中。首先,观察“95%CI”和“显著性”两列,其总效应(0.616 8,0.534 4)显著,直接效应(0.156 7,0.151 3)皆显著,同时总间接效应(0.460 1,0.383 1)也都显著,总间接效应分别在总效应中占比达 0.745 9,0.717 1,不仅如此,3 条中介路径的中介效应也呈现显著性,即学校生活经验、生涯成熟在模型中分别发挥着独立中介作用和链式中介作用,且整体上发挥部分中介作用。其次,在间接效应的效应值和效果量的排序上,间接效应 1(学校生活经验)的效应值(0.206 5,0.160 8)和效果量(0.334 8,0.300 9)都高于其他间接效应的效应值和效果量,占据首位,而间接效应 3(学校生活经验与生涯成熟)紧跟其后(0.187 6,0.150 4),间接效应 2(生涯成熟)(0.066 0,0.072 1)排在最后。最后,在 3 条间接效应的差异比较中,在精致文化为自变量的情况下,间接效应 1 与间接效应 2、间接效应 2 与间接效应 3 的差异比较因其在 95%的信赖区间上不包括 0([0.028 4,0.244 3],[−0.176 2,−0.073 4])而存在显著差异;在以一般文化为自变量的情况下,仅有间接效应 2 与间接效应 3 的差异比较也因其在 95%的信赖区间上不包括 0([−0.123 8,−0.041 1])而存在显著差异。

在精致文化、一般文化对外部就业力的模型预测中,首先,观察“95%CI”和“显著性”两列,其总效应(0.909 2,0.750 2)显著,直接效应(0.263 9,0.132 6)皆显著,同时总间接效应(0.645 2,0.617 5)也都显著,总间接效应分别在总效应中占比达 0.709 6,0.823 1,不仅如此,3 条中介路径的中介效应也呈现显著性,即学校生活经验、生涯成熟在模型中分别发挥着独立中介作用和链式中介作用,且

表 3　偏差校正非参数百分位 Bootstrap 中介效应检验结果

中介变量	因变量	自变量	效应类型	路径	效应值	95% CI	效果量	显著性	决策
学校生活经验 M_1/生涯成熟 M_2	内部就业力 Y_1	精致文化 X_1	总效应	—	0.616 8	[0.000 0,0.575 9]	1.000 0	Yes	部分中介
			直接效应	X_1-Y_1	0.156 7	[0.000 0,0.107 4]	0.254 1		
			总间接效应	—	0.460 1	[0.382 3,0.535 9]	0.745 9		
			间接效应 1	X_1-M_1-Y_1	0.206 5	[0.118 3,0.294 4]	0.334 8		
			间接效应 2	X_1-M_2-Y_1	0.066 0	[0.037 8,0.101 8]	0.107 0		
			间接效应 3	X_1-M_1-M_2-Y_1	0.187 6	[0.124 4,0.252 6]	0.304 2		
			间接效应 1-间接效应 2	—	0.140 5	[0.028 4,0.244 3]	—	Yes	—
			间接效应 1-间接效应 3	—	0.019 0	[−0.117 7, 0.150 8]	—	No	—
			间接效应 2-间接效应 3	—	−0.121 5	[−0.176 2,−0.073 4]		Yes	—
		一般文化 X_2	总效应	—	0.534 4	[0.000 0,0.505 2]	1.000 0	Yes	部分中介
			直接效应	X_2-Y_1	0.151 3	[0.000 0,0.101 1]	0.283 1		
			总间接效应	—	0.383 2	[0.314 2,0.452 8]	0.717 1		
			间接效应 1	X_2-M_1-Y_1	0.160 8	[0.078 5,0.246 5]	0.300 9		
			间接效应 2	X_2-M_2-Y_1	0.072 1	[0.043 1,0.103 3]	0.134 9		
			间接效应 3	X_2-M_1-M_2-Y_1	0.150 4	[0.100 2,0.200 7]	0.281 4		
			间接效应 1-间接效应 2	—	0.088 7	[−0.014 0,0.194 9]	—	No	—
			间接效应 1-间接效应 3	—	0.010 4	[−0.104 4,0.130 0]	—		—
			间接效应 2-间接效应 3	—	−0.078 3	[−0.123 8,−0.041 1]	—	Yes	—
学校生活经验 M_1/生涯成熟度 M_2	外部就业力 Y_2	精致文化 X_1	总效应	—	0.909 2	[0.000 0,0.851 9]	1.000 0	Yes	部分中介
			直接效应	X_1-Y_2	0.263 9	[0.000 0,195 1]	0.290 3		
			总间接效应	—	0.645 2	[0.533 9,0.755 5]	0.709 6		
			间接效应 1	X_1-M_1-Y_2	0.280 3	[0.136 2,0.426 3]	0.308 3		
			间接效应 2	X_1-M_2-Y_2	0.095 0	[0.052 8,0.143 6]	0.104 5		
			间接效应 3	X_1-M_1-M_2-Y_2	0.269 9	[0.159 4,0.384 2]	0.296 9		
			间接效应 1-间接效应 2	—	0.185 3	[0.015 9,0.354 3]	—	Yes	—
			间接效应 1-间接效应 3	—	0.010 4	[−0.231 0,0.244 3]	—	No	—
			间接效应 2-间接效应 3	—	−0.174 9	[−0.271 8,−0.091 9]	—	Yes	—
		一般文化 X_2	总效应	—	0.750 2	[0.000 0,0.707 3]	1.000 0	Yes	部分中介
			直接效应	X_2-Y_2	0.132 6	[0.000 3,0.061 4]	0.176 7		
			总间接效应	—	0.617 5	[0.512 9,0.725 9]	0.823 1		
			间接效应 1	X_2-M_1-Y_2	0.252 9	[0.105 1,0.403 6]	0.337 1		
			间接效应 2	X_2-M_2-Y_2	0.118 1	[0.075 1,0.166 7]	0.157 4		
			间接效应 3	X_2-M_1-M_2-Y_2	0.246 5	[0.162 6,0.335 4]	0.328 6		
			间接效应 1-间接效应 2	—	0.134 7	[−0.041 2,0.314 4]	—	No	—
			间接效应 1-间接效应 3	—	0.006 3	[−0.210 9,0.221 7]	—		—
			间接效应 2-间接效应 3	—	−0.128 4	[−0.212 2,−0.062 2]	—	Yes	—

整体上发挥部分中介作用。其次，在间接效应的效应值和效果量的排序上，间接效应 1（学校生活经验）的效应值（0.280 3，0.252 9）和效果量（0.308 3，0.337 1）都高于其他间接效应的效应值和效果量，间接效应 3（学校生活经验、生涯成熟）的效应值（0.269 9，0.246 5）和间接效应 2（生涯成熟）的效应值（0.095 0，0.118 1）则依次排列。最后，在 3 条间接路径的差异比较中，在精致文化为自变量的情况下，间接效应 1 与间接效应 2、间接效应 2 与间接效应 3 的差异比较因其在 95%的信赖区间上不包括 0（[0.015 9，0.354 3]，[−0.271 8，−0.091 9]）而存在显著差异；在一般文化为自变量的情况下，仅有间接效应 2 与间接效应 3 的差异比较也因其在 95%的信赖区间上不包括 0（[−0.212 2，−0.062 2]）而存在显著差异。总之，假设 H7～H9 得到支持。

效果量是指不同效应值在总效应值中所占比例。整体而言，各模型中总间接效应的效果量处于[0.709 6，0.821 0]，均高于直接效应的效果量；其次，在间接效应的效果量上，学校生活经验发挥独立中介作用的效果量处于[0.300 9，0.337 1]，均位于间接效果量的榜首，而生涯成熟发挥独立中介作用的效果量处于[0.104 5，0.157 4]，均位于间接效果量的末尾。这与各路径效应值大小的排列特征是一致的。最后，部分间接效应的效果量要高于直接效应的效果量，如学校生活经验发挥独立中介作用的效果量均高于所处模型中直接效应的效果量，而生涯成熟发挥独立中介作用的效果量均低于所处模型中直接效应的效果量。

3.3 结果分析

3.3.1 文化资本对就业力的影响

文化资本与就业力之间直接效应均显著存在,但直接效应的效果量均小于间接效应的效果量,由此可得,研究模型中中介效应在自变量对因变量的总效应中占主导地位。在中介效应分析上,还发现精致文化、一般文化对内外部就业力的直接效应均存在显著性,但精致文化对外部就业力的直接效应要大于对内部就业力的直接效应,而一般文化对外部就业力的直接效应要小于对内部就业力的直接效应。由此,结合内外就业力的相关定义,可以推导出精致文化有利于塑造个体的通用能力,而一般文化则更倾向于打造个体的专业能力,这进一步细化了产教融合背景下文化资本的不同维度对就业力的不同维度的影响差异,为高校从文化资本的不同维度有效探索提升就业力指明了方向。

但是,在链式中介作用分析过程中,精致文化、一般文化结合学校生活经验和生涯成熟对内外就业力进行分层多元回归分析发现,虽然三者的路径系数都是显著的,但其中精致文化、一般文化对内外就业力的路径系数却最小,这说明相较于学校生活经验和生涯成熟对就业力的影响,文化资本对就业力的影响偏弱。其次,精致文化和一般文化的路径系数表明,在当前高职教育场景下精致文化对就业力的影响略强于一般文化对就业力的影响。因此,这意味着尽管文化资本在校园具有较大的影响力,但是需要与其他就业力的影响因素相结合,才能进一步扩大文化资本赋能就业力的效应,同时结合自身教育特征,尤其需要以一般文化方向为突破口着力提升高职生的就业力。

3.3.2 学校生活经验、生涯成熟的独立中介作用

研究发现学校生活经验、生涯成熟在文化资本和就业力之间分别发挥独立中介作用。其中,无论是在内部就业力还是外部就业力的预测上,生涯成熟的独立中介效应值均低于学校生活经验的独立中介效应值。而且在精致文化与内外部就业力的路径上,二者独立中介效应值的比较呈现显著性差异,说明学校生活经验发挥的间接影响要明显高于生涯成熟发挥的间接影响。但是在一般文化与内外部就业力的路径上,二者独立中介效应值的比较无显著性差异,即二者在相关路径上的间接影响不存在差别。由此可见,在高职院校的非专业技术教学场景下,要充分重视学校生活经验在文化资本与就业力之间的间接影响。

3.3.3 学校生活经验和生涯成熟的链式中介作用

研究还发现,学校生活经验和生涯成熟在文化资本与就业力之间发挥链式中介作用。其中,在内外部就业力的预测上,二者的链式中介效应值均高于生涯成熟的独立中介效应值,而且在精致文化、一般文化与内外部就业力的路径上,学校生活经验的独立中介效应值与链式中介效应值的比较均无显著差异,意味着二者在相关路径上的间接影响不存在差异,而生涯成熟的独立中介效应值与链式中介效应值的比较均呈现显著差异,意味着两变量结合发挥的链式中介效应要明显高于生涯成熟发挥的独立中介效应。由此可得,3 条中介效应检验成果不仅证实了高职院校职业生涯教育的成效有待进一步深化与提高,而且再次明确了学校生活经验可以扩大文化资本对就业力的影响。

4 结论与启示

4.1 结论

首先,文化资本、学校生活经验、生涯成熟与就业力 4 个变量均显著相关。其次,从直接效应观察,文化资本分别对就业力、学校生活经验和生涯成熟皆存在显著正向影响;学校生活经验分别对生涯成熟和就业力存在显著部分正向影响,生涯成熟对就业力存在显著部分正向影响。其次,从中介效应观察,学校生活经验、生涯成熟在文化资本与就业力之间不仅发挥独立中介作用,而且学校生活经验及生涯成熟还发挥链式中介作用。最后,文化资本需要和其他影响就业力的因素相结合,才能扩大其对就业力的影响。

4.2 实践启示

(1)完善高校文化资本的积累、传递机制。首先,高职院校围绕高职教育作为类型教育的定位,要以传统文化为基础,通过吸纳以革命精神为主的红色文化、以工匠精神为主的职业文化,以及其他社会优质文化等外部文化,不断充实自身文化资本积累的来源。同时,针对自身的文化资本积累,结合地域、背景、学校定位和发展要求等因素进行深挖与凝练,丰富文化资本的内涵,提升文化资本积累的质量,表现为优良的人文环境、优秀的校风学风、完善的基础设施、丰富的校园活动、适宜的校纪校规、合理的教学特征等方面,从而形成符合时代需求的客观化、制度化学校文化资本。其次,高校通过扩大和丰富文化资本的传递方式,围绕正式学习和非正式学习活动开展而建设的制度体系来实现和保障校内代际传递,平衡先赋性文化资本差异的影响,缩小个体文化资本积累差距,缓解阶层就

业不平等，结合就业市场的能力竞争导向，从而实现教育公平，促进社会流动。

(2)倡导体验式学习，提升学生体验品质。高职院校围绕高素质技术人才的培养目的，首先需要通过产教融合平台紧密校企合作，立足行业及企业标准，重置专业课程体系，重构专业课程内容，融职业生涯课程于专业课程中，针对不同岗位探索职业发展路径，构建体验式学习的教学基础。其次，结合本类型教育的学生特点，要重点强化实践教学，突出学生的动手能力。相较于工科专业具有的成熟校内实验条件，文科类专业教学不能仅停留在传统课堂和纸面作业上，首当其冲需要打造和完善校内实训设施，借助项目化教学等教学方式的应用，实现“学中做”和“做中学”的联动，同时还要设计好相应的校外实习教学环节，将模拟场景和真实场景的教学相衔接，打通和融合体验式学习的渠道。另外，大力培育第二课堂，积极丰富课外活动，课外活动与课程教学相辅相成，通过融入知识性、社交性、文化性、多元性、休闲性等方式增强学生整体性的在校生活经验。最后，重视学生的思考能力和思维水平的提升，通过对实践教学进行总结和反思来深化学习内容，从而提升自身的感受能力。

(3)引入社会资本改善生涯教育，促进学生生涯成熟度的提升。学校通过内建外联的方式，吸纳多方参与和投入，结合多种优势资源，设计和调整现有的生涯教育体系。一方面借助产教融合，深化与企业、行业的联系，聘请具有职业发展经验的行业导师现身说法，引进和吸纳相关企业课程，丰富职业生涯教育体系，紧密联系个人职业发展需要；另一方面，设计和完善现有的实践教学体系，依托现代师徒制吸纳行业名师、企业骨干等，重视兼职师资队伍建设，与地方有重要影响的企业和行业龙头企业合作，注重学生职场的初体验，为学生职业发展提供坚实的平台。

鉴于样本的专业背景中经管类专业占比较高，未来研究应通过样本专业背景多样化提高相关结论的普适性，还可应用更流行和先进的分析方法，如结构方程模型，来验证构建模型的适切性，从而提升相关结论的准确性。

参考文献

[1] VAN DAM K. Antecedents and consequences of employability orientation[J]. European Journal of Work and Organizational Psychology, 2004, 13(1): 29-51.

[2] GUILBERT L, BERNAUD J L, GOUVERNET B, et al. Employability: review and research prospects [J]. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 2016, 16(1): 69-89.

[3] DONALD W E, ASHLEIGH M J, BARUCH Y. Students' perceptions of education and employability: facilitating career transition from higher education into the labor market [J]. Career Development International, 2018, 23(5): 513-540.

[4] JACKSON D, TOMLINSON M. Investigating the relationship between career planning, proactivity and employability perceptions among higher education students in uncertain labour market conditions [J]. Higher Education, 2020, 80(3): 35-45.

[5] 石俊华. 基于CiteSpace Ⅴ的大陆地区高职学生就业力研究热点分析与发展态势[J]. 武汉职业技术学院学报, 2017(4): 5-9.

[6] 刘亚，朱冬梅. 基于实践视角的高职生就业力培养 [J]. 教育与职业, 2011(17): 86-87.

[7] 孔卫丰. 职业教育改革背景下高职生就业力评价指标体系的实证研究[J]. 济源职业技术学院学报, 2022(1): 34-41.

[8] 池卫东，杨惠欣，秦丽君. 关于高职生就业力及其培养的调查[J]. 职教论坛, 2011(14): 87-88.

[9] 董钦. 提升高职学生“就业力”的有效路径-以职业生涯规划和职业决策自我效能感为切入点[J]. 江西电力职业技术学院学报, 2020(7): 84-85.

[10] TYMON A. The student perspectiveon employability [J]. Studies in Higher Education, 2013, 38(6): 841-856.

[11] JÆGER M M, KRISTIAN K. Cultural capital and educational inequality: a counterfactual analysis [J]. Sociological Science, 2018, 5: 775-795.

[12] LEE S, BENZA R. Teaching Innovation skills: application of design thinking in a graduate marketing course [J]. Business Education Innovation Journal, 2015, 7: 43-51.

[13] LOWDEN K, HALL S, ELLIOT D, et al. Employers' perceptions of the employability skills of new graduates [R]. London: University of Glasgow SCRE Centre and Edge Foundation, 2011.

[14] KALFA S, TAKSA L. Cultural capital in business higher education: reconsidering the graduate attributes movement and the focus on employability [J]. Studies in Higher Education, 2015, 40(4): 580-595.

[15] DACRE P L, SEWELL P. The key to employability: developing a practical model of graduate employability [J]. Education + Training, 2007, 49(4): 277-289.

[16] BRIDGSTOCK R. The graduate attributes we've overlooked: enhancing graduate employability through career management skills [J]. Higher Education Research & Development, 2009, 28(1): 31-44.

[17] 胡钦晓. 高校文化资本：内涵、类型及其特征[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2022(7): 1-26.

[18] 胡永远,马霖,刘智勇. 个人社会资本对大学生就业市场的影响[J]. 中国人口科学,2007(6):61-67,96.
[19] REID A, RICHARDS A, WILLOX D. Connecting experiences to employability through a meaning-making approach to learning[J]. Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability, 2021, 12(2): 99-113.
[20] CUSHING D F, PENNINGS M, WILLOX D, et al. Measuring intangible outcomes can be problematic: the challenge of assessing learning during international short-term study experiences[J]. Active Learning in Higher Education, 2019, 20(3): 203-217.
[21] 周淑琪. 体验式生涯课程对高中生生涯成熟度的影响[J]. 中小学心理健康教育,2021(24):18-21.
[22] 林小娜. 体验式团体辅导对高中生生涯成熟度的干预研究[D]. 厦门:厦门大学,2019.
[23] ROTHWELL A, JEWELL S, HARDIE M. Self-perceived employability: investigating the responses of postgraduate students [J]. Journal of Vocational Behavior, 2009, 75(2): 152-161.
[24] CLARK G, MARSDEN R, WHYATT J D, et al. 'It's everything else you do…': alumni views on extracurricular activities and employability[J]. Active Learning in Higher Education, 2015, 16(2): 133-147.
[25] 常进锋,朱茜婷. 文化资本、教育分流与西部大学生就业:以甘肃省高校毕业生就业状况为例[J]. 江汉大学学报(社会科学版),2023,40(2):36-46.
[26] 岳昌君,邱文琪. 疫情防控常态化背景下高等学校毕业生就业状况及影响因素[J]. 教育研究,2022,43(6):28-44.
[27] 林健,田远. 创业教育的就业质量效应实证研究:基于创业竞赛的视角[J]. 国家教育行政学院学报,2019(10):31-37.
[28] HAM K A, LIM H W. Career maturity and quality of life in korean adolescents: a cross-lagged panel design [J]. Career Development Quarterly, 2017, 65(3): 250-263.
[29] 陈江. 基于职业成熟度的高职学生就业竞争力提升路径研究[J]. 教育导刊,2016(2):89-92.
[30] SUPER D E. A life-span, life-space approach to career development[J]. Journal of Vocational Behavior, 1980, 16: 282-298.
[31] HOULE J L, KLUCK A S. An examination of the relationship between athletic identity and career maturity in student-athletes [J]. Journal of Clinical Sport Psychology 2015, 9(1): 24-40.
[32] 徐春虹. 基于情商与社会型职业兴趣的职业成熟度与职位获取研究[D]. 上海:上海东华大学,2017.
[33] THIJSSEN J G, VAN DER HEIJDEN B L, ROCCO T S. Toward the employability-link model: current employment transition to future employment perspectives [J]. Human Resource Development Review, 2008, 7(2): 165-183.
[34] BOURDIEU P. The forms of capital [M]. IRICHARDSON J. Handbook of theory and research for the sociology of education. Westport, CT: Greenwood, 1986: 241-258.
[35] NORA A, CRISP G. Mentoring students: conceptualizing and validating the multi-dimensions of a support system [J]. Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice, 2007, 9(3): 337-356.
[36] 薛安,张有恒. 大学生课外学习经验与生涯成熟态度之关系研究:以中部地区私立大学为例[J]. 学生事务与辅导,2019,57(4):29-47.
[37] GROOT W, DE BRINK H M V. Education, training and employability[J]. Applied Economics, 2000, 32(5): 573-581.
[38] ROTHWELL A, ARNOLD J. Self-perceived employability: development and validation of a scale [J]. Personnel Review, 2007, 36(1): 23-41.

Effect Analysis of College Cultural Capital on Students' Employability: Model of Chain Mediating

PENG Leiyi[1], LUO Jianji[1], LONG Yanman[2]

(1. Tourism Faculty, Zhejiang Business College, Hangzhou 310053, China; 2. School of Education Science, Kaili University, Kaili 556000, China)

Abstract: Against the background of the increasingly severe employment situation of college students, focus is placed on improving the employability of higher vocational students. Starting from the perspective of college cultural capital, a research model was constructed based on factors influencing employability including students' school life experience and career maturity, and an empirical analysis was carried out. The research findings are as follows. Cultural capital has a significant positive influence on employability, school life experience, and career maturity, respectively. Cultural capital can not only directly and positively predict employability, but also indirectly predict employability through two distinct pathways: the independent mediating roles of school life experience and career maturity, and the chain mediating role of the two variables in sequence. The impact of cultural capital on employability can only be expanded when it is combined with other employability influencing factors. Accordingly, higher vocational colleges can enhance students' employability by optimizing the accumulation and transmission mechanism of cultural capital, advocating experiential learning to improve students' experience quality, and integrating social capital to optimize career education.

Keywords: higher vocational college; employability; cultural capital; school life experience; career maturity