

深圳高职院校职业规划影响因素的实证研究 ——基于结构方程模型的路径分析

殷鸿伟

深圳职业技术大学，广东 深圳 518055

DOI: 10.61369/SDME.2026050002

摘 要： 本研究以深圳市三所高职院校（深圳职业技术大学、深圳信息职业技术大学、广东新安职业技术学院）350 名在校学生为研究对象，采用结构方程模型（SEM）实证检验了市场变化、政府支持、职业能力、人才画像与职业规划之间的因果关系。研究结果为高职院校优化职业规划教育体系提供了实证依据。

关 键 词： 高职院校；职业规划；影响因素；实证研究

An Empirical Study on Factors Influencing Career Planning in Higher Vocational Colleges in Shenzhen: A Path Analysis Based on Structural Equation Modeling

Yin HongWei

Shenzhen Polytechnic University, Shenzhen, Guangdong 518055

Abstract： This study surveyed 350 students from three higher vocational colleges in Shenzhen (Shenzhen Polytechnic University, Shenzhen University of Information Technology, and Guangdong Xin'an Polytechnic) and employed structural equation modeling (SEM) to empirically examine the causal relationships among market changes, government support, professional competence, talent profiling, and career planning. The findings provide empirical evidence for optimizing career planning education systems in higher vocational colleges.

Keywords： higher vocational colleges; career planning; influencing factors; empirical study

引言

全球数字化转型正在推动劳动力市场发生深刻变革，新技术持续催生新职业并加速传统岗位的转型。高等职业教育作为技术技能人才培养的主阵地，其职业规划教育质量对人才供给与产业需求的对接具有重大影响。深圳市作为“中国特色社会主义先行示范区”，其高职教育发展水平具有显著示范意义。然而，目前学界对高职学生职业规划影响因素的研究多从定性描述角度展开，缺少系统实证分析，特别是市场变化、政府支持、职业能力等因素如何借助人才画像的中介作用影响职业规划的机制尚不明确。因此，本文以深圳三所高职院校350名学生为样本，采用结构方程模型进行实证检验。

一、文献回顾与研究假设

（一）理论基础

本研究的理论基础涵盖三个方面：Lent、Brown 和 Hackett（1994）提出的社会认知职业理论（SCCT），论述了自我效能感、结果预期、个人目标在职业发展中的交互作用及环境变量的影响^[1]；建构主义学习理论强调知识是学习者主动建构的过程^[2]；Brown、Collins 和 Duguid（1989）的情境认知理论指出知识根植于具体活动与社会情境^[3]。

（二）研究假设

基于上述理论，本研究提出七个直接效应假设：H1，市场变化对人才画像有显著正向影响；H2，政府支持对人才画像有显著

正向影响；H3，政府支持对职业规划有显著直接正向影响；H4，职业能力对人才画像有显著正向影响；H5，市场变化对职业规划有显著直接正向影响；H6，职业能力对职业规划有显著直接正向影响；H7，人才画像对职业规划有显著正向影响。此外，提出三个中介效应假设：人才画像分别在市场变化、政府支持、职业能力与职业规划之间起中介作用。

二、研究设计与方法

（一）研究对象与抽样方法

本研究以深圳市三所高职院校在校学生为研究对象，采用分层抽样与简单随机抽样相结合的方法，具体抽样情况如表1所示。

序号	院校名称	毕业生人数	占比	样本量
1	深圳职业技术大学	8,000	57%	200
2	深圳信息职业技术大学	4,000	29%	100
3	广东新安职业技术学院	2,000	14%	50
	合计	14,000	100%	350

问卷共含32个题项，按样本量不少于题项数10倍的原则确定样本量为350人。问卷通过“问卷星”平台发放，最终回收有效问卷350份。

（二）变量测量

本研究采用李克特五点量表测量五个核心变量，各变量测量信息如表2所示。

变量	缩写	测量维度	题项	量表来源	Cronbach' s α
市场变化	MC	新需求、新要求、新技术	4	自编量表	0.862
政府支持	GS	产业政策、资金投入、人才政策	5	Rhoades & Eisenberger (2002) ^[4]	0.882
职业能力	PC	个人/岗位匹配	4	Saks & Ashforth (1997) ^[5]	0.870
人才画像	TP	数量、知识和能力	6	Jayaraman et al. (2018) ^[6]	0.902
职业规划	CP	职业目标、发展路径	5	Weng & McElroy (2010) ^[7]	0.940

市场变化为自编量表，探索性因子分析显示由单一因子构成，解释71.23%的方差，重测信度为0.81。其余量表均改编自国际成熟量表，翻译过程采用“翻译—回译”程序。五位专家评审显示所有题项IOC值均≥0.75，各变量AVE均>0.5，问卷效度良好。控制变量包括性别、年龄、年级和学科类型。

（三）数据分析方法

数据分析分四步：SPSS进行描述性统计和信度检验，AMOS进行验证性因子分析，构建结构方程模型检验假设路径，Bootstrap方法（样本量2000，95%置信水平）检验中介效应。

三、研究结果

（一）验证性因子分析

五因子测量模型的各项拟合指标均达到优良水平（ $\chi^2/df=1.983$ ，CFI=0.945，TLI=0.939，RMSEA=0.053，SRMR=0.044），显著优于四因子、三因子、二因子及单因子替代模型^[8]，表明五个核心变量是相互区分的独立构念，不存在严重的共同方法偏差。

（二）路径分析结果

结构方程模型的路径分析结果如表3所示。

路径	TP: B	SE	CP: B	SE
市场变化 (MC)	0.208***	0.060	0.237***	0.056
政府支持 (GS)	0.250***	0.061	0.236***	0.058
职业能力 (PC)	0.311***	0.058	0.246***	0.056
人才画像 (TP)	—	—	0.205***	0.060

注：B为非标准化路径系数，SE为标准误。***p<0.001。

七个假设均得到支持（p<0.001）。在三个自变量中，职业能力对人才画像的路径系数最大（B=0.311），其次为政府支持（B=0.250）和市场变化（B=0.208）。对职业规划的直接效应方面，职业能力（B=0.246）、市场变化（B=0.237）和政府支持（B=0.236）效应相当，人才画像对职业规划亦有显著正向影响（B=0.205）。四个控制变量（性别、年龄、年级、学科）均未达到显著水平（p>0.05）。

（三）中介效应检验

Bootstrap中介效应检验结果如表4所示。

中介路径	间接效应 B	SE	95% Bootstrap CI
MC → TP → CP	0.049**	0.021	[0.016, 0.095]
GS → TP → CP	0.059**	0.024	[0.022, 0.114]
PC → TP → CP	0.077**	0.024	[0.037, 0.133]
TP → CP（直接效应）	0.205***	0.060	[0.070, 0.330]

注：**p<0.01，***p<0.001。置信区间不包含零即间接效应显著。

三条中介路径的间接效应均显著，表明人才画像发挥了部分中介作用^[9]。其中职业能力经人才画像到职业规划的间接效应最大（B=0.077），其次为政府支持（B=0.059），市场变化最小（B=0.049）。

四、讨论

实证结果全面支持了本研究提出的因果模型。职业能力在三个自变量中表现出核心地位：对人才画像路径系数最大（B=0.311），对职业规划直接效应最突出（B=0.246），间接效应亦最强（B=0.077），与Spencer和Spencer（1993）的胜任力理论高度契合^[10]。政府支持呈现双重作用机制，既通过人才画像间接影响职业规划，又具有直接效应（B=0.236）。市场变化对人才画像及职业规划均有实质性影响，表明技术进步与产业变革是推动职业规划调整的重要外部动因，与Brynjolfsson和McAfee（2014）的论述一致^[11]。人才画像在三条路径中均发挥了显著的部分中介作用，有力论证了其作为外部环境因素与个体职业规划之间认知桥梁的功能，直接支持了社会认知职业理论的核心观点^[1]。四个控制变量均未达显著水平，说明结构性因素对职业规划的影响远大于人口统计学特征。

五、结论与展望

本研究通过对350名深圳高职学生的结构方程模型分析，验证了市场变化、政府支持和职业能力对职业规划的显著正向影响，七个假设全部得到支持，人才画像在三条路径中均发挥了部分中介作用，其中职业能力的直接与间接效应均最为突出。基于

此，高职院校应以提升人岗匹配能力为核心强化实践教学，同时建立市场动态监测机制、对接政府产业政策，并借助大数据技术为学生构建个性化人才画像。本研究受限于横截面设计及单一中介变量的考察，未来可采用纵向追踪设计并引入职业自我效能感等中介变量及学校类型等调节变量加以拓展。

参考文献

[1] Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122.

[2] Fosnot, C. T. (Ed.). (2005). *Constructivism: Theory, perspectives, and practice*. Teachers College Press.

[3] Brown, J. S., Collins, A., & Duguid, P. (1989). Situated cognition and the culture of learning. *Educational Researcher*, 18(1), 32–42.

[4] Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.

[5] Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel Psychology*, 50(2), 395–426.

[6] Jayaraman, S., Talib, P., & Khan, A. F. (2018). Integrated Talent Management Scale: Construction and initial validation. *SAGE Open*, 8(3), 1 – 12.

[7] Weng, Q., McElroy, J. C., Morrow, P. C., & Liu, R. (2010). The relationship between career growth and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 391 – 400.

[8] Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1–55.

[9] Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis* (2nd ed.). Guilford Press.

[10] Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.

[11] Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. W. W. Norton & Company.