

未来工作自我对大学生社会适应能力的影响： 社会歧视的中介作用和性别的调节作用

张雪雪，寇冬泉*

扬州大学教育科学学院，江苏 扬州

收稿日期：2025年5月10日；录用日期：2025年6月18日；发布日期：2025年6月30日

摘 要

为探讨社会歧视在未来工作自我与大学生社会适应能力间的中介作用以及性别的调节作用，采用问卷法对571名大学生进行调查。结果发现：1) 大学生未来工作自我、社会歧视以及社会适应能力之间存在显著的相关。未来工作自我能够正向预测社会适应能力，社会歧视能负向预测大学生未来工作自我和社会适应能力。2) 社会歧视在大学生未来工作自我和社会适应能力之间起部分中介作用。3) 性别对中介效应的后半段起到调节作用，在女大学生群体中，社会歧视对社会适应能力的负向预测作用更大。研究有助于了解未来工作自我对大学生社会适应能力的影响机制，对提高大学生社会适应能力具有一定的现实意义。

关键词

大学生，未来工作自我，社会歧视，社会适应能力

The Impact of Future Work Self on College Students' Social Adaptability: The Mediating Role of Social Discrimination and the Moderating Role of Gender

Xuexue Zhang, Dongquan Kou*

College of Educational Sciences, Yangzhou University, Yangzhou Jiangsu

*通讯作者。

文章引用：张雪雪，寇冬泉(2025). 未来工作自我对大学生社会适应能力的影响：社会歧视的中介作用和性别的调节作用. *心理学进展*, 15(6), 444-453. DOI: 10.12677/ap.2025.156394

Received: May 10th, 2025; accepted: Jun. 18th, 2025; published: Jun. 30th, 2025

Abstract

In order to explore the mediating role of social discrimination between future work self and college students' social adaptability and the moderating role of gender, 571 college students were investigated by questionnaire. The results show that: 1) There is a significant correlation among college students' future work self, social discrimination and social adaptability. Future work self can positively predict social adaptability, while social discrimination can negatively predict college students' future work self and social adaptability. 2) Social discrimination plays a partial mediating role between college students' future work self and social adaptability. 3) Gender plays a moderating role in the second half of the mediating effect. Among female college students, social discrimination has a greater negative predictive effect on social adaptability. The research is helpful to understand the influence mechanism of future work self on college students' social adaptability, and has certain practical significance to improve college students' social adaptability.

Keywords

College Students, Future Work Self, Social Discrimination, Social Adaptation Ability

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 问题的提出

高等教育的普及化导致人们越来越高度关注大学生社会适应能力的发展状况。大学生社会适应能力是指大学生在与社会环境的相互作用过程中为达到和谐与平衡,而必须具备的顺应、改变、调控环境的能力。学校对于学生来说就是一座“象牙塔”,而想要进入社会就需要具备良好的社会适应能力。社会适应能力对个体的身心发展起着重要的作用,是自我发展过程中不可缺少的因素。在人际关系的建立和发展方面,社会适应能力水平高的个体更容易建立广泛且和谐的人际关系。个体的社会适应能力也会影响其在学业方面的表现以及职业发展,研究发现通过锻炼个体的社会技能,问题解决能力,其学业成绩也发生了明显的提高,且适应能力强的个体对职业的追求也充满信心,更倾向于采用积极态度去实现工作和职业目标,对工作的满意度也较高(Chrzan et al., 2022)。由于社会适应能力在大学生一生发展中的重要基础性作用,越来越多的研究者开始进一步探究影响社会适应能力的重要因素。

1.1. 未来工作自我与大学生社会适应能力之间的关系

未来工作自我源于可能自我的概念,这些可能自我构成了自我概念的未来导向方面,也就是对未来工作生活的希望和抱负。未来工作自我清晰度是指个体对未来工作自我的清晰和易于想象的程度。对于大学生来说,对自身的清晰度越高,了解程度越深,对未来的规划和构想就更加清晰,更能够积极主动地进行职业规划、求职和工作,有利于自己的职业发展(Strauss, 2012)。李艺敏等人(2022)对初中生未来工作自我清晰度和职业规划两者之间的关系进行了研究,结论说明初中生未来工作自我清晰度和职业规划有显著的正相关。Zhang 等人(2022)的文章也指出未来工作自我对中国大学生的职业规划有积极的预测影响。其他学者的研究也发现了大学生职业生涯规划与其社会适应能力的紧密关系,即个体对自我未来的

发展方向越清晰, 其努力方向就会有针对性, 从而促进其技能的锻炼以及社会适应能力的提高。社会适应能力已经成为大学生就业和发展的重要影响因素, 加强大学生的职业生涯规划教育可以促进社会适应能力的培养。根据上述的研究, 可以推知, 职业生涯规划与社会适应能力之间也存在某种程度的相关, 结合前文提到未来工作自我能够预测职业规划。

基于这些理论和实证研究的证据, 提出假设 H1: 大学生未来工作自我和社会适应能力之间存在相关。

1.2. 社会歧视在未来工作自我和大学生社会适应能力之间的关系

社会歧视是指用人单位从自身利益出发, 对某些大学生的就业持有偏见和排斥态度, 导致这些大学生的就业机会被损害和被剥夺的社会现象。社会歧视的存在会对个体的生活和心理方面造成一定程度的影响。Girme et al. (2022)指出个体感知到的歧视会影响自身的幸福感, 产生负面评价和想法, 危害个体的身心健康。Montgomery 和 Anders 的研究发现歧视会对个体的社会适应能力产生消极情绪, 感知到的歧视会阻碍个体社会适应能力的提高。社会歧视也会影响个体的社会融入, 歧视体验会导致其产生社会疏离, 从而削弱了他们的社会适应能力(郝振, 2014; 胡玉宁, 2021)。研究指出感知歧视与社会排斥是相关的, 歧视的增加会导致更多的社会排斥。所以我们有理由相信社会歧视与社会适应能力之间有着不可分割的关系。

查阅相关资料, 社会歧视与未来工作自我之间没有直接的文献研究。大多都是从个体自身因素、家庭方面以及社会支持来探讨与未来工作自我之间的关系。比如, 皮陆杨(2021)的研究表明社会支持与未来工作自我之间是具有显著相关的。众多研究表明社会支持与疏离是会显著影响大学生的社会适应能力, 社会支持促进个体的社会适应能力, 而社会疏离会导致个体的适应困难, 阻碍社会适应能力的提高(班永飞等, 2022)。Mayo & Le Benjamin (2021)指出大学生感知到的歧视可以通过社会支持来减弱。Falak 和 Prelow 的研究均表明面临歧视的个体, 其社会支持将会减少。根据皮陆杨的研究社会支持与未来工作自我是存在显著正相关的, 而且范晓玲等人(2015)也指出社会支持对大学生的社会适应能力也有显著影响。所以我们可以基于上述研究做出合理假设, 社会歧视是相对于社会支持来说的负面因素, 那社会歧视对于大学生的未来工作自我和社会适应能力也存在一定的负面影响, 即个体感知到的社会歧视越多, 会消极地看待关于未来工作的构想和自身评价, 以至难以适应和融入社会。

为了探索社会歧视是否在大学生的未来工作自我和社会适应能力之间发挥中介作用, 本研究提出假设 H2: 社会歧视在大学生未来工作自我和社会适应能力之间起中介作用。

1.3. 性别的调节作用

现在社会的就业压力和大学生数量都处于上升趋势, 女大学生更是占据了很大的数量。但在就业和求职过程中, 相比于男大学生, 女大学生更容易受到一些性别歧视。虽然现在社会都倡导男女平等, 但因为女生在经济性价比上远低于男生, 加上传统观念的影响, 许多用人单位还是存在一些显性和隐性的性别歧视, 所以这更加大了女大学生就业的困难。以性别作为调节变量的研究证实女性相比于男性感受到了更多的压力。Rehna 等人(2016)的研究结果也证实这一点。Rogowska & Olejniczak (2021)的研究也是以性别为调节变量, 其结果表明女性遭到的工作压力更大, 并与个体的工作态度有着显著的负相关, 形成工作倦怠, 更不利于女生适应职业生活和融入社会。以往很多研究都证明了男女在压力和歧视方面都具有显著差异, 所以本研究就把性别作为一个调节变量纳入中介模型中进行考虑, 探究男女大学生受到的社会歧视的差异以及其对社会适应能力的影响。

本研究提出假设: H3: 社会歧视在未来工作自我与社会适应能力之间的前后段中介路径受到性别的调节。

2. 研究对象与方法

2.1. 研究对象

采用问卷星发放线上问卷的方法, 主要对扬州以及盐城的在校大学生进行了问卷调查, 回收问卷并对问卷进行筛选排除, 排除不认真作答, 答案统一的问卷。本次测验最终保留了 571 份有效问卷, 有效率为 87.8%。其中大一 95 人、大二 234 人、大三 130 人、大四 112 人, 男生 269 人、女生 302 人。

2.2. 测量工具

2.2.1. 未来工作自我量表

对未来工作自我清晰度的测量, 采用 Guan et al. (2014) 等人翻译的 Strauss 等人(2012)的中文版量表。量表共 4 个题项, 采用李克特 5 分计分法, 从 1(完全不同意)到 5(完全同意), 分值越高表明未来工作自我清晰度越高。本研究中该量表的 Cronbach's Alpha 为 0.899, 该量表的内部一致性良好。

2.2.2. 歧视知觉量表

本研究采取申继亮(2009)编制的歧视知觉问卷, 问卷分为个体歧视知觉和群体歧视知觉两个维度, 共 6 个项目, 采取五点式计分法, 从 1(完全不符合)到 5(完全符合), 得分越高代表学生歧视知觉的水平越高。本研究中该量表的 Cronbach's Alpha 为 0.921, 该量表的内部一致性良好。

2.2.3. 社会适应能力

本研究采用郑日昌开发的大学生社会适应能力诊断量表, 量表共 20 个条目, 包含表达意愿技能、处理同伴关系技能、服从技能、学习技能和自我管理技能 5 个方面, 奇偶题分别正负向计分(奇数题: “是”计-2 分, “无法肯定”计 0 分, “不是”计 2 分; 偶数题反之), 总分越高, 说明个体的社会适应能力越强。本研究量表的 Cronbach's Alpha 为 0.739, 该量表的内部一致性良好。

2.2.4. 数据处理

采用 SPSS25.0 以及 Process 插件对收集的所有数据进行处理和分析。

3. 研究结果

3.1. 共同方法偏差检验

将得到的数据进行 Harman 因子分析。在不用旋转各因子的情况下, 特征值大于 1 的因子有 6 个, 第一个公因子的方差解释率为 18.713%, 小于 40%的临界值, 因此可以认为本研究不存在严重的共同方法偏差问题。

3.2. 大学生未来工作自我、社会歧视和社会适应能力的总体情况检验

为了解大学生未来工作自我、社会歧视和社会适应能力的总体情况, 对研究变量进行描述性统计分析, 并对大学生未来工作自我、社会歧视及社会适应能力之间的相关性进行检验, 结果见表 1。

由表 1 可知, 大学生的未来工作自我处于中等偏上水平; 大学生歧视知觉水平处于中等偏下; 大学生社会适应能力是出于比较弱的水平。

对大学生未来工作自我, 社会歧视和社会适应能力进行皮尔逊相关分析。由表可知, 大学生的未来工作自我与社会歧视呈显著负相关($p < 0.001$); 未来工作自我与社会适应能力呈显著正相关($p < 0.01$); 社会歧视和社会适应能力呈显著负相关($p < 0.01$)。H1 得到验证。

Table 1. Descriptive statistics and related tests of college students on research variables (N = 571)**表 1.** 大学生在研究变量上的描述性统计及相关检验(N = 571)

	M	SD	1	2	3
1 未来工作自我	3.249	0.874	1		
2 社会歧视	2.611	0.975	-0.117**	1	
3 社会适应能力	0.062	0.640	0.262**	-0.261**	1

(注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$, 下同。)

3.3. 大学生社会歧视的中介作用检验

温忠麟和叶宝娟提出中介作用的前提是变量间存在相关,由上述相关检验显示大学生未来工作自我、社会歧视和社会适应能力存在显著相关,满足此条件。因此,本研究采用 Hayes 开发的 PROCESS 3.4 插件,选择 Model 4(简单的中介模型),控制年级、性别、户籍地变量,分析社会歧视的中介作用,结果见表 2。

Table 2. Regression analysis of the mediating role of social discrimination**表 2.** 社会歧视中介作用的回归分析

回归方程		整体拟合指数			回归系数显著性		
结果变量	预测变量	R	R ²	F	β	t	p
社会适应能力		0.3900	0.1521	25.3847			
	性别				0.3752	7.3835	0.0000
	年级				0.0307	1.1979	0.2314
	户籍				0.0833	1.6151	0.1068
	未来工作自我				0.1837	6.4571	0.0000
社会歧视		0.2225	0.0495	7.3691			
	性别				0.1036	1.2654	0.2062
	年级				0.1510	3.6522	0.0003
	户籍				0.1703	2.0484	0.0410
	未来工作自我				-0.1172	-2.5564	0.0108
社会适应能力		0.4458	0.1987	28.0222			
	性别				0.3601	7.2733	0.0000
	年级				0.0527	2.0867	0.0374
	户籍				0.0586	1.1621	0.2457
	社会歧视				-0.1455	-5.7321	0.0000
	未来工作自我				0.1666	5.9860	0.0000

由表 2 可知,未纳入中介变量社会歧视之前,大学生未来工作自我对社会适应能力的正向预测具有统计学意义($\beta = 0.1837$, $t = 6.4571$, $p < 0.000$),纳入中介变量社会歧视之后,大学生未来工作自我反向预

测社会歧视($\beta = -0.1172, t = -2.5564, p < 0.05$), 社会歧视反向预测社会适应能力($\beta = -0.1455, t = -5.7321, p < 0.000$), 同时, 未来工作自我对社会适应能力的正向预测具有统计学意义($\beta = 0.1666, t = 5.9860, p < 0.000$)。

为进一步分析中介效应, 采用偏差矫正 Bootstrap 非参数百分位法, 设置执行自助抽样 5000 次, 估计各效应值, 计算 95% 的置信区间, 结果如下表 3。

Table 3. Decomposition table of total effects, direct effects and mediating effects

表 3. 总效应、直接效应及中介效应分解表

	效应值	Boot 标准误	Boot CI 下限	Boot CI 上限	相对效应值
总效应	0.1837	0.0284	0.1278	0.2395	
直接效应	0.1666	0.0278	0.1119	0.2213	90.69%
中介效应	0.0170	0.0082	0.0027	0.0351	9.31%

由上表 3 可知, 在 95% 置信区间水平下, 直接效应的置信区间[0.1119, 0.2213]不包含 0, 说明未来工作自我的直接效应显著, 即大学生未来工作自我能够直接预测社会适应能力, 直接效应占比 90.69%。中介效应的置信区间[0.0027, 0.0351]不包含 0, 说明社会歧视的中介效应显著, 即大学生未来工作自我能够通过社会歧视的中介作用来影响社会适应能力, 中介效应占比 9.31%。H2 得到验证。中介效应的路径如图 1 所示。

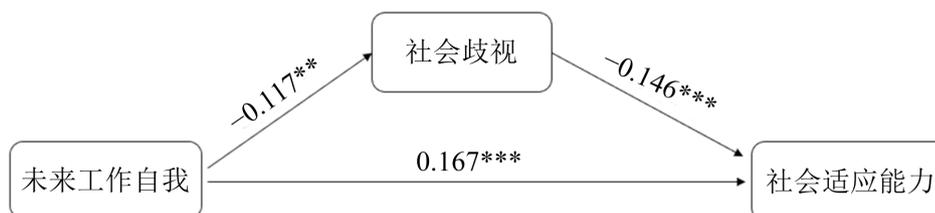


Figure 1. The mediating effect diagram of future work self's ability to adapt to society

图 1. 未来工作自我对社会适应能力的中介效应图

3.4. 大学生性别的调节作用检验

确定存在中介效应之后, 采用 Process 插件, 控制年级, 户籍变量, 将未来工作自我作为自变量, 社会歧视作为中介变量, 社会适应能力作为因变量, 性别作为调节变量, 选择模型 7 和模型 14, 来验证性别社会歧视对大学生未来工作自我与社会适应能力中介路径的调节作用。结果见下表 4。

由上表 4 可知, 将性别作为调节变量纳入该模型后, 未来工作自我和性别的乘积项置信区间[-0.1209, 0.2397]的上下限包括了 0, 说明性别在大学生未来工作自我对社会歧视的调节效应不存在, 没有统计学意义; 社会歧视与性别的乘积项置信区间[0.0035, 0.2004]的上下限不包括 0, 这说明性别在社会歧视和社会适应能力中介路径的后半段起到了调节作用。表明本研究将性别作为调节变量, 提出的有调节的中介效应存在于中介路径的后半段, H3 假设的后半段成立。

在此基础上继续采用 Bootstrap 置信区间法(选择重复抽样 5000 次)检验不同性别大学生未来工作自我在社会适应能力与社会歧视之间的中介效应, 结果见表 5。

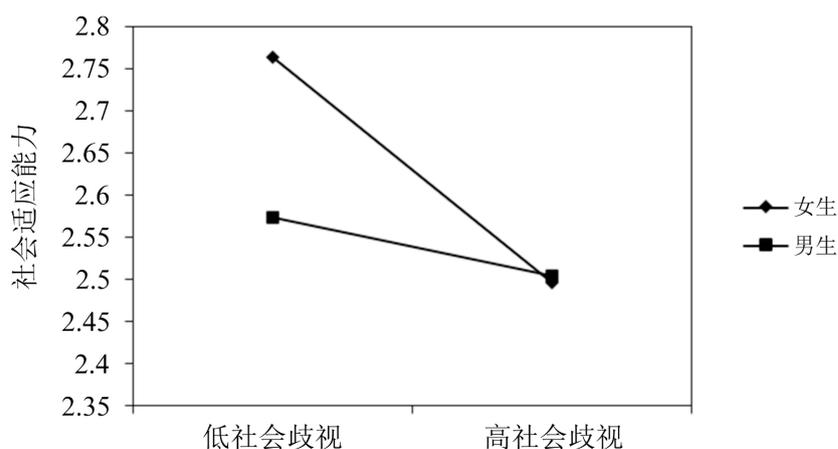
由上表 5 可知, 男生和女生的置信区间都不包括 0, 说明男女社会歧视的中介效应有统计学意义。最后, 绘制简单斜率图, 考察性别在大学生社会歧视和社会适应能力关系之间的调节作用, 结果如图 2。

Table 4. Regression analysis with moderating mediating effect**表 4.** 有调节的中介作用回归分析

回归方程		回归系数显著性			
结果变量	预测变量	β	t	Boot CI 下限	Boot CI 上限
社会歧视					
	年级	0.1518	3.6677	0.0705	0.2331
	户籍	0.1681	2.0187	0.0045	0.3316
	性别	0.1031	1.2589	-0.0578	0.2641
	未来工作自我	-0.1140	-2.4715	-0.2046	-0.0234
	未来工作自我*性别	0.0594	0.6473	-0.1209	0.2397
社会适应能力					
	年级	0.0457	1.7964	-0.0043	0.0956
	户籍	-0.0595	-1.1836	-0.1582	0.0392
	性别	-0.3577	-7.2425	-0.4547	-0.2607
	社会歧视	-0.1380	-5.3959	-0.1882	-0.0878
	未来工作自我	0.1651	5.9467	0.1106	0.2197
	社会歧视*性别	0.1020	2.0343	0.0035	0.2004

Table 5. The mediating role of social discrimination among college students of different genders**表 5.** 不同性别大学生社会歧视的中介作用

中介变量	性别	效应值	Boot 标准误	Boot CI 下限	Boot CI 上限
社会歧视	男	0.0107	0.0072	0.0008	0.0304
	女	0.0228	0.111	0.0033	0.0476

**Figure 2.** The moderating role of gender in the relationship between social discrimination and social adaptability**图 2.** 性别对社会歧视和社会适应能力之间的调节作用

由上图 2 可知, 在大学生社会歧视对社会适应能力方面, 男生女生都受到了影响, 随着社会歧视的上升, 大学生社会适应能力呈下降趋势, 但相比较男生而言, 女生下降的态势更为明显, 即社会歧视对

女生社会适应能力的影响更大, H3 性别调节中介路径的后半段成立。

4. 分析与讨论

4.1. 各变量的描述性统计

描述统计发现, 大学生未来工作自我的平均分为 3.25, 高于未来工作自我量表的理论中值 3, 表明大学生未来工作自我处于中等偏上的程度。这说明大学生对自己未来的工作前景和方向是有一定认知和规划的。大学生歧视知觉的平均分是 2.48, 与理论中值 3 对比是低于的, 表明大学生感知到的社会歧视程度是中等偏下的。这很可能因为社会更加明白大学生是就业的中坚力量, 所以广泛地接受大学生的涌入。但大学生的社会适应能力水平较弱, 这与之前一项关于大学生社会适应能力的研究结果是一致的。原因可能是现在的大学生过多接触网络, 很多人脱离现实生活, 而且现在家庭也大多数是独生子女, 家长都会细心周到地照顾子女, 所以孩子也没有受到过锻炼, 研究表明独生子女的环境适应是较弱的, 不懂社会中的世故(杨嘉仪, 章丽芳, 2013)。这也说明大学生需要不断提升和磨砺自己。

4.2. 大学生未来工作自我、社会歧视与社会适应能力的关系分析

4.2.1. 大学生未来工作自我与社会适应能力的关系分析

大学生未来工作自我与社会适应能力的相关性分析结果表明, 大学生未来工作自我与社会适应能力呈现显著相关, 大学生未来工作自我能够正向预测其社会适应能力。这与以往的研究结果是一致的。Maureen 的研究指出未来工作自我对个体的生涯适应力具有预测作用, 能够促进个体在职业追求和社会融入中的主动行为。Alon et al. (2021)也指出对自己未来工作和职业具有清晰计划的个体会更好地融入职场和社会, 从而增强其适应能力。国内研究也发现了同样的结论, 个体的未来工作自我与生涯适应力是存在紧密联系的, 清晰的未来规划会促使个体朝着目标努力, 深刻地认识自己并了解自身的优点和不足, 不断锻炼和完善自我, 从而使自己更好地融入社会, 提升社会适应能力。

4.2.2. 大学生未来工作自我与社会歧视的关系分析

通过对大学生未来工作自我、社会歧视的相关性分析, 发现大学生未来工作自我与社会歧视呈现负相关。根据班永飞和皮陆杨的研究结果, 我们可以知道歧视知觉与社会支持是呈现显著负相关的, 且社会支持与未来工作自我是显著正相关的。Alon et al. (2021)的研究也发现社会支持会促进个体对自身职业发展的规划。这也是作为本研究结果证明歧视知觉与未来工作自我是呈现负相关关系的一个依据。之前研究也证明了大学生的歧视知觉和社会适应能力存在显著负相关(胡玉宁等, 2021)。而张野等人(2022)的研究指出社会疏离和校园排斥等负性事件都与社会支持和大学生适应能力紧密相关。即本研究结果与之前的研究结果是一致的, 大学生的歧视知觉可以显著影响到大学生的未来工作自我, 这就意味着大学生感受到来自社会中的歧视越多, 就会容易对自身认识产生负面评价, 否定自己, 从而对自己未来的职业规划有着错误认知。

4.2.3. 社会歧视与社会适应能力的关系分析

社会歧视与社会适应能力的相关性分析结果表明两者存在显著地负相关。国内其他学者的研究都表明歧视对个体的社会适应是存在显著的负向预测作用的, 个体过多地感知到歧视会增加其适应困难, 从而阻碍适应能力的发展(李欢等, 2022)。压力应对理论里提到, 受歧视是群体成员的重要压力来源, 歧视知觉能够使人对自己的认知和自我控制产生负面影响, 从而影响个体对外界的适应。压力应对模型理论认为, 受到较多歧视的个体会更希望接收到来自家人、同学和外界的支持, 来缓解自身的应激和消极状态, 并提高自己的适应能力。而大学生受到的歧视越多, 社会支持水平过低是会导致其适应能力的降低,

因此歧视知觉是影响大学生社会适应能力的重要因素。

4.2.4. 社会歧视的中介作用分析

中介效应检验结果表明, 直接效应占据了 90.69%, 社会歧视的中介效应占据了 9.31%, 这表明社会歧视在大学生未来工作自我与社会适应能力之间起到部分中介作用, 大学生未来工作自我可以直接影响大学生的社会适应能力, 也可以通过社会歧视对社会适应能力产生间接影响。关于社会歧视直接对大学生社会适应能力的研究不算很多, 但根据朱建芳等人的研究可以发现, 社会排斥, 歧视等负面事件与大学生的社会适应和社会融入有很大的关联, 存在密切相关, 这也与本研究有很大程度的相似。因为大学生在面对这些来自外界的歧视和负面评价时, 会容易对自己产生错误认识和评价, 从而陷入消极情绪, 长期下来就会形成心理问题, 造成生活和社会的适应困难。

4.2.5. 性别的调节作用

性别的调节作用检验结果表明, 性别在“社会歧视 - 社会适应能力”中介路径的调节效应是存在的, 即相比于男生, 女生感受到的社会歧视更多, 影响更为显著。有研究中发现女性会遭受到更多的歧视, 且歧视会导致个体不良行为的增加。在我国背景下, 女性在就业方面也存在相较于男性来说更多的歧视(伦蕊, 2024)。这可能是受到漫长的传统封建文化影响, 女性在一些方面仍然处于弱势地位。封建思想给女性灌输的思想就是女性要主内, 而且现在社会就业情况严峻, 对女性的偏见也更加明显和突出, 虽然社会在不断进步, 但是很多人还存在根深蒂固的想法, 这就导致女性和男性在社会的一些方面存在很大的差别, 在社会歧视和就业问题上女性遭受了更严重的偏见和负面影响。相比于过去社会女性的地位有了很大程度的提升, 但是这种偏见的消除还需要经历很漫长的时间。这需要社会不断提高男女平等的意识, 也需要国家和社会对女性就业问题加强保障, 也需要女性、女大学生积极勇敢地就业并证明自己(孟海樱, 2021)。

5. 研究的不足与展望

本研究以性别作为调节变量探讨了其对大学生未来工作自我、社会歧视和社会适应能力的调节作用。研究结果表明性别的调节作用存在。未来研究可以从人格、个体应对方式等方面来进行分析, 探讨这些变量在大学生未来工作自我通过社会歧视影响大学生社会适应能力的中介模型中的调节作用。之后还可以发掘出另外的因素, 比如考虑家庭和学校方面的变量对大学生社会适应能力的影响, 为这方面的研究提供新的思路 and 发现新结果。

6. 结论

本研究结果表明: 1) 大学生未来工作自我、社会歧视以及社会适应能力之间存在显著相关。大学生未来工作自我能够正向预测社会适应能力。2) 社会歧视在大学生未来工作自我与社会适应能力之间存在部分中介作用。3) 性别在中介路径的后半段存在调节效应。

基金项目

本文系国家社会科学基金教育学课题《大学生创业模式与成功路径分析(项目批准号: CIA140179)》的阶段成果之一。

参考文献

班永飞, 卢林鑫, 陈燕琴, 孙霁, 王庭照(2022). 盲生的歧视知觉与心理健康的关系: 领悟社会支持和自尊的链式中介作用. *中国特殊教育*, (9), 29-38.

- 范晓玲, 邝贤杰, 董集美(2015). 社会支持对大学生社会适应能力的影响——坚韧性人格的调节作用和一般自我效能感的中介作用. 见 *第八次全国心理卫生学术大会论文汇编*(p. 156). 湖南师范大学教育科学院, 济南大学教育与心理科学学院.
- 郝振, 崔丽娟(2014). 受歧视知觉对流动儿童社会融入的影响: 中介机制及自尊的调节作用. *心理发展与教育*, 30(2), 137-144.
- 胡玉宁, 张鹤, 牛媛媛, 董少凤(2021). 残疾人大学生的歧视知觉与社会疏离: 社会支持和社会适应的多重中介作用. *南京航空航天大学学报(社会科学版)*, 23(4), 111-118.
- 李欢, 肖寿亮, 葛琛(2022). 听觉障碍中学生歧视知觉与社会适应的关系研究. *海南师范大学学报(社会科学版)*, 35(5), 95-104.
- 李艺敏, 宋丹芮, 柴亚丽(2022). 初中生的未来工作自我清晰度对职业规划的影响: 职业乐观和职业决策自我效能感的作用. *心理研究*, 15(3), 267-275.
- 伦蕊, 陈亚婷(2024). 数字经济背景下的就业性别平等——现状、挑战与应对方略. *人口与经济*, 2(2), 1-14.
- 孟海樱(2021). 女性主义视角下我国女大学生就业性别不平等问题研究. *产业与科技论坛*, 20(5), 7-9.
- 皮陆杨, 莫欣欣, 叶一舵, 姜思仪(2021). 领悟社会支持对大学生未来工作自我清晰度的影响——职业生涯探索与核心自我评价的作用. *福建医科大学学报(社会科学版)*, 22(1), 24-28+38+91.
- 申继亮, 胡心怡, 刘霞(2009). 留守儿童歧视知觉特点及与主观幸福感的关系. *河南大学学报(社会科学版)*, 49(6), 116-121.
- 杨嘉仪, 章丽芳(2013). 大学生独生子女群体社会适应现状调查——以西安市为例. *新西部(理论版)*, 3(6), 37-38.
- 张野, 王凯, 刘祖志, 等(2022). 父母行为控制、心理控制与高中生消极社会适应的关系: 人际自立和校园排斥的序列中介作用. *心理发展与教育*, 38(4), 495-504.
- Alon, R., Cinamon, R. G., & Aram, D. (2021). Working Adults' Future Occupational Plans: The Contribution of Role Characteristics, Social Support, and Occupational Self-Efficacy. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 23, 169-189. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09496-x>
- Chrzan - Rodak, A., Ślusarska, B., Niedorys-Karczmarczyk, B., & Nowicki, G. J. (2022). Level of Social Competencies of Nurses in Primary Health Care and Their Selected Work-Related Determinants—A Cross-Sectional Study. *Journal of Nursing Management*, 30, 3273-3285. <https://doi.org/10.1111/jonm.13762>
- Girme, Y. U., Sibley, C. G., Hadden, B. W., Schmitt, M. T., & Hunger, J. M. (2022). Unsupported and Stigmatized? The Association between Relationship Status and Well-Being Is Mediated by Social Support and Social Discrimination. *Social Psychological and Personality Science*, 13, 425-435. <https://doi.org/10.1177/19485506211030102>
- Guan, Y., Guo, Y., Bond, M. H., Cai, Z., Zhou, X., Xu, J. et al. (2014). New Job Market Entrants' Future Work Self, Career Adaptability and Job Search Outcomes: Examining Mediating and Moderating Models. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 136-145. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.05.003>
- Mayo, D., & Le Benjamin (2021). Perceived Discrimination and Mental Health in College Students: A Serial Indirect Effects Model of Mentoring Support and Academic Self-Concept. *Journal of American College Health*, No. 3, 1-12.
- Rehna, T., Hanif, R., e Laila, U., & Zahra Ali, S. (2016). Life Stress and Somatic Symptoms among Adolescents: Gender as Moderator. *Journal of the Pakistan Medical Association*, 66, 1448-1451.
- Rogowska, A. M., Zmacyńska-Witek, B., & Olejniczak, P. (2021). Depression and Workaholism in Undergraduates: Examining Gender as a Moderator. *Journal of American College Health*, 70, 2445-2453. <https://doi.org/10.1080/07448481.2020.1865976>
- Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2012). Future Work Selves: How Salient Hoped-For Identities Motivate Proactive Career Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 97, 580-598. <https://doi.org/10.1037/a0026423>
- Zhang, Z., Yu, X., & Liu, X. (2022). Do I Decide My Career? Linking Career Stress, Career Exploration, and Future Work Self to Career Planning or Indecision. *Frontiers in Psychology*, 13, Article ID: 997984. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.997984>