

高校毕业生就业焦虑现状调查与分析

唐秋秀¹, 程睿¹, 左晶^{2*}

¹重庆师范大学, 教育科学学院, 重庆

²重庆医药高等专科学校, 中医学院, 重庆

收稿日期: 2024年4月19日; 录用日期: 2024年5月27日; 发布日期: 2024年6月6日

摘要

目的: 针对高校毕业生就业焦虑现状展开调查分析, 为进一步加强缓解毕业生就业焦虑提供对策与建议。方法: 选取重庆市3所高校毕业生发放高校毕业生择业焦虑问卷, 回收问卷345份, 有效回收率为97.46%。结果: 1) 高校毕业生就业焦虑处于中等偏上水平。2) 性别、生源地与高校毕业生就业焦虑不存在显著性差异。3) 不同学历、专业类型在对就业前景的担忧这一维度中差异显著, 是否独生子女、有无学生干部经历在高校毕业生就业焦虑总问卷和就业竞争压力、缺乏就业支持、自信心不足三个维度中差异显著。结论: 高校毕业生的就业焦虑水平较高, 社会各界应加大对毕业生的支持力度, 高校要采取相应的心理辅导缓解毕业生的就业焦虑。

关键词

高校毕业生, 就业焦虑, 缓解措施

Survey and Analysis on the Current Situation of Employment Anxiety of College Graduates

Qiuxiu Tang¹, Rui Cheng¹, Jing Zuo^{2*}

¹School of Educational Sciences, Chongqing Normal University, Chongqing

²School of Traditional Chinese Medicine, Chongqing Medical and Pharmaceutical College, Chongqing

Received: Apr. 19th, 2024; accepted: May 27th, 2024; published: Jun. 6th, 2024

Abstract

Purpose: To investigate and analyze the current situation of employment anxiety of college graduates, and to provide countermeasures and suggestions for further strengthening the alleviation of graduates' employment anxiety. **Methods:** Graduates from three colleges and universities in Chongqing Municipality were selected to distribute the questionnaire on college graduates' career

*通讯作者。

文章引用: 唐秋秀, 程睿, 左晶(2024). 高校毕业生就业焦虑现状调查与分析. *心理学进展*, 14(6), 9-15.

DOI: 10.12677/ap.2024.146374

anxiety, and 345 questionnaires were recovered, with an effective recovery rate of 97.46%. Results: 1) The employment anxiety of college graduates was at a moderate to high level. 2) There was no significant difference between gender, place of origin and employment anxiety of college graduates. 3) There were significant differences between different academic qualifications and types of majors in the dimension of worry about employment prospects, and whether or not they were an only child, and whether they had experience as a student cadre differed significantly in the total questionnaire of employment anxiety and the three dimensions of pressure of competition for employment, lack of support for employment, and lack of self-confidence of college graduates. The differences are significant in the dimension of employment anxiety. Conclusion: The employment anxiety level of college graduates is high, and all sectors of society should increase their support for graduates, and colleges and universities should adopt corresponding psychological counseling to alleviate graduates' employment anxiety.

Keywords

College Graduates, Employment Anxiety, Relief Measures

Copyright © 2024 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. 引言

近年来,随着高等教育的快速发展,高校的不断扩招,在校大学生的人数总量逐年增高。据教育部统计,2024届全国普通高校毕业生规模预计达1179万,同比增加21万。面对高校毕业生的规模持续增长,当前就业市场呈现出前所未有的压力。然而,市场容量依然保持原有的规模,导致激烈的同质化竞争,因此,高校毕业生在就业时的竞争愈演愈烈,带来的就业焦虑情绪十分普遍。就业焦虑是一种状态性的焦虑(蒋春雷,2009),指高校毕业生在面临求职时,因求职压力而带来的一种紧张不安并且强烈持久的消极情绪体验,严重的可能还会引起个体的生理变化和行为习惯,如急躁不安、睡眠障碍、郁闷等(张玉柱,陈中永,2006)。就业焦虑受各种因素的影响,既包括社会的就业政策、学校的就业支持、家庭的情感支持与经济状况等外在因素,也包括个人的性格(李浣,2013)、心理资本(石雪娟等,2023)、自我评价(Shin,2019)、就业能力等内在因素(范俊强等,2022)。激烈的就业竞争形势、各方面的影响因素给毕业生带来的就业焦虑与日俱增,高职新生的就业焦虑水平处于中等水平(汤倩,彭苏浩,2024),3014名大学生中高焦虑得分的占比15.06%,中焦虑得分的占比65.83%,低焦虑或无焦虑的得分仅占19.11%(范俊强等,2022),可见目前毕业生的就业焦虑情绪十分普遍。因此,调查高校毕业生就业焦虑水平有利于认识到毕业生就业焦虑的现状,并为其提供指导与帮助。

2. 研究方法与被试

2.1. 被试

采用问卷星在重庆市三所高校发放问卷354份,剔除规律作答、有缺失值等问卷后得到有效问卷345份,有效回收率为97.46%。其中男生91人,女生254人,平均年龄 22.41 ± 1.79 岁,具体情况见表1。

2.2. 研究工具

采用张玉柱和陈中永(2006)编制的高校毕业生择业焦虑问卷,该问卷总共26个条目,包括就业竞争

Table 1. Basic information about the study population ($n = 345$)**表 1.** 研究对象基本信息($n = 345$)

项目	分类	数量	百分比
性别	男	91	26.4%
	女	254	73.6%
学历	专科	128	37.1%
	本科	161	46.7%
	研究生	56	16.2%
专业类别	理工类	225	65.2%
	文史类	120	34.8%
家庭所在地	城市	147	42.6%
	农村	198	57.4%
独生子女	独生	114	33.0%
	非独生	231	67.0%
学生干部经历	有	192	55.7%
	无	153	44.3%

压力、缺乏就业支持、自信心不足、对就业前景的担忧四个维度。采用 5 级计分制，1 表示很不符合，5 表示完全符合，得分越高代表就业焦虑越高。本研究中的总问卷内部一致性系数为 0.956，各个维度的内部一致性系数分别为 0.85、0.91、0.88、0.80，符合心理学问卷的使用标准。

2.3. 统计学分析

使用 SPSS26.0 对数据进行可靠性分析、描述性统计、 t 检验、方差分析。

3. 研究结果

3.1. 高校毕业生就业焦虑的整体情况

本次调查结果显示，高校毕业生的就业焦虑均值为 3.30 ± 0.69 ，就业竞争压力维度为 3.10 ± 0.86 ，缺乏就业支持维度为 3.37 ± 0.80 ，自信心不足维度为 3.30 ± 0.79 ，对就业前景的担忧维度为 3.35 ± 0.72 ，总问卷和各维度均处于中等偏上水平。见表 2。

Table 2. Overall employment anxiety among college graduates**表 2.** 高校毕业生就业焦虑的整体情况

	M \pm SD
就业竞争压力	3.10 \pm 0.86
缺乏就业支持	3.37 \pm 0.80
自信心不足	3.30 \pm 0.79
对就业前景的担忧	3.35 \pm 0.72
总问卷	3.30 \pm 0.69

3.2. 高校毕业生就业焦虑的人口学变量差异

采用独立样本 t 检验、单因素方差分析对高校毕业生就业焦虑的人口学变量进行差异检验, 详细结果见表 3。检验结果显示, 性别在就业焦虑总问卷得分及各维度得分均不存在显著性差异; 不同学历在对就业前景的担忧这一维度中差异显著, 且通过 LSD 检验发现, 研究生学历的毕业生对就业前景的担忧显著高于本科学历和专科学历的毕业生; 专业类别在对就业前景的担忧这一维度中差异显著, 文史类毕业生的担忧显著高于理工类毕业生; 生源地在就业焦虑总问卷得分及各维度得分均不存在显著性差异; 是否独生子女在高校毕业生就业焦虑总问卷和就业竞争压力、缺乏就业支持、自信心不足三个维度存在显著性差异, 非独生子女高校毕业生的就业焦虑水平显著高于独生子女; 有无学生干部经历在高校毕业生就业焦虑总问卷和就业竞争压力、缺乏就业支持、自信心不足三个维度上均存在显著性差异, 没有学生干部经历高校毕业生的就业焦虑水平显著高于有学生干部经历的毕业生。

Table 3. Demographic variables of employment anxiety among high school graduates

表 3. 高校毕业生就业焦虑的人口学变量

因素	分类	就业竞争压力	缺乏就业支持	自信心不足	对就业前景的担忧	总问卷
性别	男生	3.11 ± 0.83	3.44 ± 0.81	3.32 ± 0.73	3.34 ± 0.65	3.32 ± 0.64
	女生	3.10 ± 0.87	3.35 ± 0.78	3.29 ± 0.80	3.35 ± 0.75	3.29 ± 0.70
	t	0.110	0.827	0.360	-0.159	0.390
学历	专科	2.97 ± 0.84	3.43 ± 0.79	3.28 ± 0.82	3.27 ± 0.69	3.26 ± 0.70
	本科	3.17 ± 0.88	3.40 ± 0.78	3.30 ± 0.77	3.32 ± 0.72	3.31 ± 0.68
	研究生	3.18 ± 0.82	3.21 ± 0.82	3.30 ± 0.72	3.57 ± 0.75	3.31 ± 0.68
	F	1.866	1.437	0.035	3.353*	0.178
	多重比较	③ > ②, ①				
专业类别	理工类	3.06 ± 0.88	3.41 ± 0.81	3.29 ± 0.78	3.27 ± 0.69	3.28 ± 0.68
	文史类	3.17 ± 0.81	3.29 ± 0.81	3.30 ± 0.79	3.49 ± 0.76	3.33 ± 0.70
	t	-1.099	0.983	-0.133	-2.579**	-0.574
生源地	城市	3.12 ± 0.82	3.36 ± 0.82	3.29 ± 0.77	3.40 ± 0.78	3.30 ± 0.71
	农村	3.10 ± 0.89	3.39 ± 0.77	3.30 ± 0.79	3.31 ± 0.67	3.29 ± 0.67
	t	0.223	-0.352	-0.102	1.017	0.144
是否独生	独生	2.96 ± 0.87	3.18 ± 0.80	3.12 ± 0.77	3.26 ± 0.69	3.14 ± 0.68
	非独生	3.19 ± 0.84	3.49 ± 0.76	3.40 ± 0.76	3.40 ± 0.73	3.39 ± 0.67
	t	-2.375*	-3.338**	-3.047**	-1.592	-3.071**
有无学生干部经历	有	2.89 ± 0.87	3.20 ± 0.84	3.11 ± 0.77	3.27 ± 0.74	3.13 ± 0.70
	无	3.27 ± 0.81	3.52 ± 0.72	3.44 ± 0.76	3.41 ± 0.70	3.42 ± 0.65
	t	-3.902***	-3.552***	-3.796***	-1.603	-3.747***

注: ***为 $p < 0.001$, **为 $p < 0.01$, *为 $p < 0.05$ 。

4. 分析与讨论

本次调查结果显示, 高校毕业生的就业焦虑水平处于中等偏上水平, 各个维度的得分也处于中等偏

上水平,与孙卓对大学毕业生就业焦虑研究结果相一致(孙卓,2011)。首先,是因为随着高等教育的普及化,社交媒体等对体制内工作的传播,接受过高等教育的毕业生对就业质量有着较高期待,而高质量的工作岗位往往面临着巨大的竞争,导致毕业生在面对就业竞争时的焦虑水平不断上升。其次,可能是由于近几年受疫情影响,就业岗位减少,失业人员增加,导致了就业市场的供需矛盾,而无工作经验的毕业生对有经验的求职者来说其竞争力较弱,大多数毕业生很难一次性找到工作,随着毕业生的求职速度变慢,其就业焦虑水平逐渐上升。

在本次调查中,性别和生源地两个变量与就业焦虑不存在显著性差异。这与以往研究结果不一致,疏鹏(2022)认为男生的就业焦虑水平显著低于女生,来自农村的毕业生就业焦虑水平显著高于城镇的毕业生。在性别、生源地上不存在显著差异可能是随着时代的发展,性别和生源地在某些方面的差距逐渐变小,并且当下的就业市场确实面临着巨大的压力,竞争异常激烈。这种竞争是全方位的,它不分性别、家庭背景,每个求职者,都需要积极地参与市场竞争,争取到符合自己期待的就业和求职的机会。

在不同学历、不同专业类型、是否独生子女、有无学生干部经历对就业焦虑部分维度均存在着显著性差异。第一,专业类别在对就业前景的担忧这一维度中差异显著,文史类毕业生的担忧显著高于理工类毕业生。这可能是因为理工类的就业范围大于文史类,所提供的就业岗位也更多,同时理工类的毕业生涉及高科技、研发等领域,其实践能力更强,企业也更需要具备专业知识和技能的应用型人才,因此,他们具有更强的就业竞争力,对就业前景的担忧会比文史类的毕业生更低。

第二,不同学历在对就业前景的担忧这一维度中差异显著,且研究生学历的毕业生对就业前景的担忧显著高于本科学历和专科学历的毕业生。这可能是由于硕士研究生随着自身受教育程度的深入,相对与本科、专科毕业生而言,在求职时会更加考虑自身的价值实现,且对职业期待较高。一项调查显示,研究生的职业选择中,排名前三的分别是事业单位、国企、政府部门,分别占比 30.7%、23.1%、22.9%(华美花,2017)。这些单位往往求职竞争非常激烈,因此会给研究生学历的毕业生求职带来更大的压力,导致焦虑情绪。

第三,是否独生子女在高校毕业生就业焦虑总问卷和就业竞争压力、缺乏就业支持、自信心不足三个维度均存在显著性差异,非独生子女高校毕业生的就业焦虑水平显著高于独生子女。首先,这可能是与独生子女相对于非独生子女所获得的家庭支持更多有关,社会支持可以让个体在面对压力情景时能够具备更好的应对能力与心理弹性,大学生感知到的社会支持越多,面对就业压力时的焦虑就越低(陈维等,2020)。其次,独生子女在心理韧性、心理资本、核心自我评价等方面都优于非独生子女,这些个体的内在因素也有助于降低就业焦虑。

第四,有无学生干部经历在高校毕业生就业焦虑总问卷和就业竞争压力、缺乏就业支持、自信心不足三个维度均存在显著性差异,没有学生干部经历高校毕业生的就业焦虑水平显著高于有学生干部经历的毕业生。这可能是因为学生干部通常能获得更多的实践机会,在参与学生工作期间能快速积累实践经验,学生干部需要不断地面对挑战和解决问题,这些经历能够增强他们的自信心和应对压力的能力。他们也能更清楚地认识自己的优势和不足,从而更好地规划自己的职业发展路径。这些经验在求职过程中能够帮助他们在面对就业竞争时展示出更强的就业竞争力,从而减轻就业焦虑。

5. 高校毕业生就业焦虑缓解措施

5.1. 提高支持力度

社会支持对处于压力状态下的个体所承受的压力具有有益的缓冲作用(刘晓,黄希庭,2010)。高校毕业生在就业过程中,若能获得来自家人、朋友、同学、或教师等的精神或物质帮助,能有效缓解学

生的就业焦虑情绪。首先,学校可以为毕业生提供全面而细致的求职指导,不仅要提供就业信息,更要培养毕业生独立获取就业知识和信息的能力,以帮助他们更好地适应就业市场。学校还可以开设简历制作、面试技巧、职业规划等内容的求职指导课程,通过这些课程,毕业生可以系统地学习求职的基本知识和技能,提升自己的竞争力。其次,家庭成员应该给予他们更多的支持和关爱,提高辅助就业教育效果,降低对毕业生求职的期望,来自家庭过高的期望,会给毕业生带来更多无形的压力。最后,政府、学校和企业应建立更加紧密的合作机制,实现教育与实践的有机结合,提升大学生的实践能力。此外还可以多给予应届毕业生就业政策支持,以及创业补贴、优惠等,降低高校毕业生对就业环境的担忧。

5.2. 提供心理辅导

高校毕业生在就业过程中对遇到的问题感到过度担忧和紧张会产生就业焦虑,并引起一定的生理变化和行为反应,比如会睡眠质量降低、注意力不集中、思维混乱等。因此,为缓解毕业生就业焦虑,进行合理的心理辅导就显得非常重要。关于如何降低毕业生的就业焦虑,有不少学者提出自己的主张,并形成多种干预学派。张玉柱和陈中永(2008)认为,通过认知团体辅导对学生进行认知转变、放松训练、自信心训练等能有效降低学生的就业焦虑水平。宫火良和陈锦华(2017)采用焦点解决团体辅导对就业焦虑程度较高的毕业生进行干预,能有效提高大学毕业生的职业决策自我效能感,降低其就业焦虑水平。林伟(2021)使用指导性音乐想象技术对硕士毕业生的就业焦虑进行干预,结果表明实验干预后硕士毕业生的压力和就业焦虑均显著下降。王斐然(2022)探讨了绘画艺术治疗对大学生就业焦虑的干预方案,能有效缓解高校毕业生的就业焦虑。团体辅导、认知重评、表达性艺术疗法等是当前已被证实可以有效缓解就业焦虑的心理干预模式。学校可以组建包括心理专业教师、职业生涯规划师等在内的就业心理辅导团队,采取行之有效的心理辅导方案,为毕业生缓解就业过程中产生的就业焦虑。

总而言之,应积极构建高校、社会和家庭几个方面的支持体系,以更好地促进大学生就业,缓解就业焦虑。

参考文献

- 陈维, 黄梅, 赵守盈(2020). 就业社会支持对大学应届毕业生就业焦虑的影响: 一个有调节的中介模型. *中国特殊教育*, No. 5, 84-89.
- 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.
- 宫火良, 陈锦华(2017). 焦点解决团体辅导在大学生就业焦虑干预中的应用. *保定学院学报*, 30(6), 81-87.
- 华美花(2017). 硕士研究生求职能力、职业期待与就业焦虑关系研究. 硕士学位论文, 福州: 福建师范大学.
- 蒋春雷(2009). 大学生就业焦虑现象分析. *教育探索*, (2), 131-132.
- 李浣(2013). 警校大学生核心自我评价与就业焦虑的相关性研究. 硕士学位论文, 长春: 吉林大学.
- 林伟(2021). 指导性音乐想象对硕士毕业生就业焦虑的干预. 硕士学位论文, 武汉: 华中师范大学.
- 刘晓, 黄希庭(2010). 社会支持及其对心理健康的作用机制. *心理研究*, 3(1), 3-8+15.
- 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.
- 疏鹏(2022). 高校毕业生心理韧性对就业焦虑的影响: 有调节的中介作用. 硕士学位论文, 福州: 福建师范大学.
- 孙卓(2011). 大学毕业生就业焦虑及其成因的调查研究. *牡丹江师范学院学报(哲学社会科学版)*, (3), 129-131.
- 汤倩, 彭苏浩(2024). 成长型思维对高职新生就业焦虑的影响: 手机冷落行为的中介作用. *中国健康心理学杂志*, 32(4), 616-620.

- 王斐然(2022). 高校双创背景下绘画艺术治疗干预大学生就业焦虑的实施路径研究. *现代职业教育*, (12), 49-51.
- 张玉柱, 陈中永(2006). 高校毕业生择业焦虑问卷的初步编制. *中国心理卫生杂志*, 20(8), 555-557.
- 张玉柱, 陈中永(2008). 高校毕业生择业焦虑成因及其团体辅导的心理教育机制. *内蒙古师范大学学报(哲学社会科学版)*, 37(3), 27-30.
- Shin, J. Y. (2019). "Will I Find a Job When I Graduate?": Employment Anxiety, Self-Compassion, and Life Satisfaction among South Korean College Students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19, 239-256.
<https://doi.org/10.1007/s10775-018-9378-1>