

高职大学生就业焦虑特点调查研究

——以重庆地区高职院校为例*

吴佳

(重庆电子工程职业学院 重庆 401331)

摘要:为了解当前高职毕业生就业焦虑的现状,本研究采用自编《高职大学生就业焦虑诊断问卷》,随机抽取457名重庆地区高职毕业生为调查对象,通过对数据进行分析,发现高职毕业生就业焦虑在性别上无差异,而专业类别、生源地、毕业意向以及毕业准备等维度差异显著,针对重庆地区高职毕业生的就业焦虑特点,提出了相应的对策和建议。

关键词:高职大学生 就业焦虑 调查研究

中图分类号:G647

文献标志码:A

文章编号:2096-000X(2015)22-0172-02

Abstract: In order to understand the current situation of Employment Anxiety of higher vocational graduates, this study used the "Vocational College Students' Employment Anxiety Questionnaire", randomly selected 457 students from the Chongqing area as the survey object, through the analysis of the data, found that higher vocational graduates have no differences in gender, and the professional category, the students, the intention to graduate and graduate preparation, and the corresponding countermeasures and suggestions were put forward.

Keywords: higher vocational college students; employment anxiety; investigation

一、问题提出

焦虑作为心境,是个体经常会体验到的一种情绪状态。就业焦虑是人在面临就业情景时,由于对自我和就业问题的认知不足所产生的一种不安情绪,以及由此引发的生理和行为上的不良反应^[1]。近年来有研究发现,就业焦虑在大学生群体当中具有普遍性,且程度呈逐年上升趋势^[2]。随着社会的转型及高等教育的扩招,大学生尤其是高职大学生,就业难、就业质量不高已经成为全社会普遍关注的问题。高职大学生就业问题困扰着即将踏入社会的学子们,就业焦虑不仅危害着毕业生的心理健康,同时也影响毕业生顺利就业^[3]。本文拟以重庆地区高职院校为例,研究其就业焦虑心理的现状,针对其特点进行分析,以求为高职院校在指导应届毕业生构建健康的就业心理时提供参考。

二、研究方法

(一)调查对象

随机抽取的重庆地区高职院校毕业生为调查对象,共发放问卷457份,回收有效问卷427份,有效回收率93%。其中男生占46.1%、女生占53.9%,独生子女占46.4%,专业类别中,理科占51.1%、文科占34.4%、艺术类占14.5%;家庭所在地位于农村的占56.9%。

(二)调查工具

采用自编《高职大学生就业焦虑诊断问卷》,该问卷包括就业焦虑生理反应、就业缺乏自信和未来工作紧张三个维度,通过对初始问卷的删减和完善,使该问卷具有良好的信效度指标,成为测量和评估高职大学生就业焦虑的有效工具。

(三)统计方法

研究数据采用SPSS16.0统计软件包进行统计检验。采用独

立样本t检验、方差分析等方法对所得数据进行分析。

三、研究结果

(一)高职大学生就业焦虑的性别差异

针对不同性别的高职大学生进行独立样本的t检验,结果(表1)显示,在就业焦虑各维度上不存在性别差异,但男生在生理反应、自信心和总分的得分上要高于女生。

(二)高职大学生就业焦虑的生源地差异

对不同生源地高职大学生进行对比分析,结果(表2)显示,城镇和农村的高职大学生在未来工作紧张维度的差异显著,农村学生未来工作紧张低于城镇学生,而在其他维度不存在显著差异。

表1 高职大学生就业焦虑性别差异

	男生		女生		t
	M	SD	M	SD	
生理反应	14.68	4.23	14.53	4.88	0.36
缺乏自信	20.02	3.88	19.59	5.55	0.71
工作紧张	6.45	1.57	6.37	2.08	-0.91
就业焦虑总分	41.85	7.83	41.19	9.89	0.34

表2 高职大学生就业焦虑生源地差异

	农村		城镇		t
	M	SD	M	SD	
生理反应	14.21	4.84	15.01	4.16	1.59
缺乏自信	19.96	3.49	19.79	5.35	-0.72
工作紧张	6.05	1.05	19.57	2.86	3.13**
就业焦虑总分	40.43	9.88	42.00	9.58	0.57

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

*基金项目:2015年学生思想政治教育研究重点项目;高职生心理弹性、自我分化与就业焦虑的关系研究(课题编号:15XSZ02)的阶段性成果。

作者简介:吴佳(1982-),女,汉,籍贯重庆忠县,职称:讲师,学位:硕士研究生,主要研究方向:教育与发展心理学。

(三)高职大学生就业焦虑的专业差异

结果(表3)显示,不同专业类别的高职大学生,文史类的高职大学生在缺乏自信和工作紧张度上显著高于理工科。

表3 高职大学生就业焦虑的专业差异

	理工		文史		t
	M	SD	M	SD	
生理反应	12.87	3.55	15.39	3.86	1.83
缺乏自信	18.11	2.63	19.31	2.98	-4.07***
工作紧张	6.60	2.00	6.70	1.88	2.80***
就业焦虑总分	41.58	6.15	45.40	7.36	-0.53

(四)毕业意向对高职大学生就业焦虑的影响

结果(表4)显示,在就业焦虑上,毕业后准备找工作的高职大学生在生理反应、未来工作紧张和就业焦虑总分的得分上要显著高于专升本的毕业生,且差异显著。

表4 高职大学生就业焦虑生在毕业意向上的差异

	工作		专升本		t
	M	SD	M	SD	
生理反应	15.21	4.14	13.01	4.86	3.59***
缺乏自信	19.96	5.49	19.79	4.35	0.32
工作紧张	6.65	2.05	6.57	1.36	2.13*
就业焦虑总分	42.43	7.88	39.03	8.58	2.57***

(五)就业准备对高职大学生就业焦虑的影响

结果(表5)显示,有无接受过就业指导,在高职大学生就业焦虑各维度上存在差异,没有接受过就业指导的高职大学生就业焦虑各维度得分高于接受过就业指导的学生,且在生理反应、缺乏自信以及总分上差异显著。

表5 高职大学生就业焦虑生在就业准备上的差异

	有就业指导		无就业指导		t
	M	SD	M	SD	
生理反应	13.21	4.44	14.01	4.66	-2.19*
缺乏自信	18.96	4.49	20.79	4.15	-5.68***
工作紧张	6.55	2.05	6.77	1.86	-0.96
就业焦虑总分	45.43	8.89	50.20	8.58	-0.31***

(上接171页)

科学决策的现代高职院校组织结构及权责分配体系;规划长远、科学实际、制度健全、以人才为本的可持续发展人力资源政策,更有效地体现权威性和独立性的内部审计制度,学历、职称比较高、团队协作、管理风格先进而独特、管理理念跟得上国内外高职高专院校时代发展的步伐、政治觉悟和思想道德高尚的领导者素质,同时也应具有进行科学论证、理性定位的长远规划与发展目标,且有条不紊地实施的发展战略的事业单位主体。

根据高职高专院校内部控制环境分析的比较选择和所确立的目标要求,相应控制环境整体框架如下:校园文化、治理结构、机构设置及权责分配、人力资源政策、内部审计、领导者素质这六个要素。六个要素具体分解为:校园文化包括精神文化和物质载体文化,治理结构构建包括校外政府代表、民营资本参与投资的代表、党委会、审计纪检委员会、教代会和学代会多方参与的监管机构,机构设置及权责分配体系具体应从科学、精简、高效、透明,决策力和执行力的统一上构建;人力资源政策构建包括人才引进、使用与退出机制、培训、继续教育、工资福利、绩效考核方面的制度,内部审计构建包括审计人员配备与要求、审计技术与方法、院领导的重视程度等。领导者素质构建应包括领导的政治素质、

四、结论与建议

根据调查结果发现,高职大学生就业焦虑在不同性别的上差异不显著,但是在生源地上差异显著,来自农村的高职学生高于来自城市的,文史类的高职大学生在缺乏自信和工作紧张度上要显著高于理工科的高职大学生,准备专升本和就业的高职大学生在生理反应、工作紧张度和焦虑总分上差异显著,有无接受过就业指导的高职大学生在生理反应、缺乏自信和焦虑总分上差异显著。

根据上述调查结果,笔者提出以下建议。

1. 加强学生的职业生涯规划教育和就业指导培训

高职院校应在学生入校就开设职业生涯规划课程,引导学生重视剩余时间的价值,学会如何管理时间,规划人生。就业指导中心应给予高职大学生系统实用的就业指导培训,包括写简历、模拟面试,让学生可以通过就业指导中心在第一时间得到帮助,提升高职大学生就业的指导性和实效性。

2. 拓宽渠道为高职大学生开辟实习与就业机会

高职院校可以充分利用政策、环境等有利因素开展工作,鼓励学生多兼职,如加强与大型企业之间的联系,努力成为人才培养基地的合作伙伴,为学生提供实习的机会,且利用好学生顶岗实习的机会,让学生对自己的专业与所学有更直接和形象的认识,为将来适应社会提供更好的平台。

3. 注重高职大学生在校期间综合素质的培养

大学不仅是学习专业知识的场所,更是提高自身素质的重要平台。因此高职院校要重视、支持各类学生社团的建设,积极鼓励学生组建各类社团和参加各种集体活动,尽量地发挥潜力展现自己,通过沟通技巧与表达方式训练,培养团队协作素养,从而为学生提供自我发展的空间。

参考文献

- [1]谷鑫,李丹琳,刘永琦.兰州市五所高校毕业生就业焦虑诸因素研究[J].卫生职业教育,2007,25(22).
- [2]张金福,刘翠兰.高职院校毕业生就业焦虑心理及调适[J].河南职业技术学院学报,职业教学版,2006(1).
- [3]蒋春雷.大学生就业焦虑现象分析[J].教育探索,2009(2).

道德素质、管理风格、管理理念、财务管理的观念、战略眼光。基于我国高职高专院校的特点,这六个要素中放在首要地位的应该是校园文化,它是学院建设的灵魂。发挥关键作用是领导者素质及其管理风格,它决定着其他五个因素能否有效发挥作用。

在高等职业教育办学需要跟得上市场经济发展对技能人才需求的历史潮流下,在我国现有高等职业教育办学中管理经验欠缺下,在国内对高等职业教育办学中内部控制管理理论不够明确和规范下,通过借鉴国内外企业内部控制管理理论与经验,通过对高职高专院校内部控制环境理论的分析 and 构建,希望能对我国高等职业教育院校内部控制管理与改革起到一定的借鉴作用,从而为其优化办学资源、促进其良性健康发展提供一定的帮助。

参考文献

- [1]董月超.从COSO框架报告看内部控制与风险管理的异同[J].审计研究,2009(4).
- [2]杨秀荣.企业内部控制规范指引解读[M].北京:中国财政经济出版社,2010(9).
- [3]王惠芳.内部控制缺陷认定现状、困境及基本框架重构[J].审计研究,2011(8).
- [4]宗文龙,魏紫.我国事业单位内部控制现状与改革建议[J].审计研究,2012(5).