

大学生就业能力认知对学习行为影响的实证研究

张 隽, 陈 诺, 唐 睿, 向 征

成都信息工程大学管理学院, 四川 成都
Email: zgxyzh@126.com

收稿日期: 2021年8月11日; 录用日期: 2021年9月8日; 发布日期: 2021年9月15日

摘 要

现阶段大学生就业形势严峻, 就业矛盾突出, 给我国高校人才培养带来了严峻的挑战。本文遵循社会科学研究方法, 并从大学生就业能力认知角度进行了调研。研究发现: 大学生就业能力认知对学习行为的影响在性别、年级两个维度上没有差异; 在专业类型、学校类型两个维度上存在差异且差异显著, 并发现就业能力认知差异会导致不同的学习行为, 并对学习行为有积极作用。并在调研的基础上从大学生、高校、国家三个层面给出提高大学生就业能力和解决大学生就业问题的建议与对策。

关键词

大学生, 就业认知差异, 学习行为

An Empirical Study about the Effect of College Students' Employability Cognition on Their Learning Behavior

Jun Zhang, Nuo Chen, Rui Tang, Zheng Xiang

School of Management, Chengdu University of Information Technology, Chengdu Sichuan
Email: zgxyzh@126.com

Received: Aug. 11th, 2021; accepted: Sep. 8th, 2021; published: Sep. 15th, 2021

Abstract

At present, the employment situation of college students is severe, and the employment contradiction is prominent, which brings severe challenges to the talent cultivation of colleges and univer-

sities in China. Based on the effects of cognitive differences in employability, this study followed the methods of social science research and found that: there was no difference in the influence of college students' cognition of employability on learning behavior in two dimensions of gender and grade; there are significant differences in the two dimensions of major type and school type, and it is found that cognitive differences in employability will lead to different learning behaviors, and have positive effects on learning behaviors. On the basis of research, suggestions and countermeasures are given to improve the employment ability of college students and solve the problem of college students' employment from the three levels of college students, universities and the country.

Keywords

College Students, Difference of Employment Cognition, Learning Behavior

Copyright © 2021 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. 研究背景

2021 届高校毕业生总规模预计达 909 万人, 同比增加 35 万人。大学毕业生是我国的重要的人力资源, 要将他们使用好, 配到最好的地方, 发挥他们的作用。现阶段大学毕业生人数的急剧增加, 就业矛盾突出, 就业形势依然严峻。受 2020 年新冠疫情的不确定因素和当前中国的经济发展现状——经济转型发展引发的产业转型升级的影响, 在就业市场的供需矛盾与结构性失衡的影响下大学生就业问题更加凸显(张明广, 茹宁; 2020) [1], 在未来的一段时间内大学生就业市场仍然面临更加严峻的挑战。同时, 社会对大学生就业问题的关注度不断提高, 国家对大学生就业问题不断重视, 出台多项政策来鼓励和支持大学生就业。国内有关大学生就业问题研究也给出相应的对策, 集中于大学生、高校、企业(刘洋、郑瑾、王晓伟; 2020) [2], 通过协调三者之间关系来调整大学生就业中出现的问题: 大学生自身需要以企业要求为导向(刘洋、郑瑾、王晓伟; 2020) [2], 高校在层次、结构和学科专业结构上分别做出不同的调整(张明广, 茹宁; 2020) [1], 学校与企业建立合作关系, 为大学生实习提供实践的机会(刘洋、郑瑾、王晓伟; 2020) [2]; 这些对策在某种程度上可以改变大学生就业现状, 但这些对策是从外部入手, 引导大学生做出相应改变来适应或者是去培养大学生能力来解决就业中的问题。然而问题的解决要从问题的本身出发, 从外部出发只能解决问题的表面现象, 深层次的问题依然存在。

大学生就业问题归根结底是由大学生就业能力差异所致。改变和提高大学生的就业能力的渠道是学习, 学什么? 怎么学? 都受到就业能力认知的影响。国内相关研究发现就业心理会对大学生学习行为产生影响(赵琴; 2016) [3], 但鲜有关于就业能力认知对学习行为影响的研究。基于此, 本研究从大学生就业能力认知状况出发, 从性别、年级、专业类型、学校类型四个层面分析就业能力认知对学习行为的影响, 深入了解就业能力认知差异对学习行为的不同影响, 揭示大学生就业能力认知差异与学习行为之间的关系。为提高大学生就业能力和高校人才培养提供新思路与借鉴。

2. 研究对象、方法与信效度检验

2.1. 研究对象

受疫情影响, 部分高校实行封闭式管理, 故本研究采用线上线下相结合的方式发放封闭式问卷, 回

收有效问卷 355 份。从下表 1 可以看出人口学变量的数值特征，反映了本次被调查对象的分布情况。其中平均值代表数据的集中趋势，标准差代表数据的波动情况。

Table 1. Frequency distribution of demographic variables

表 1. 人口学变量频率分布

变量	选项	频率	百分比	平均值	标准差
性别	男	156	44%	1.56	0.5
	女	199	56%		
年级	大一	221	62%	1.58	0.87
	大二	80	23%		
	大三	36	10%		
	大四	18	5%		
专业	人文社科类	219	62%	1.38	0.487
	自然科学类	136	38%		
学校类型	专科	78	22%	2.23	1.1
	普通本科	195	55%		
	985	32	9%		
	211	22	6%		
	双一流	28	8%		

其中调查对象的性别情况，男性占 44%，女性占 56%；年纪情况，大一占 62%，大二占 23%，大三占 10%，大四占 5%，由此可见本次调查的结果多偏向大一大二同学的意愿；专业上，人文社科类占 62%，超过总体的一半，自然科学类共占 38%，接近总体的四成，由此可见本次调查的结果多偏向于人文社科类同学的意愿；学校类型中，专科占 22%，普通本科占 55%，重点本科(985、211、双一流)共占 23%，由此可见本次调查结果多偏向于普通本科同学的意愿。

2.2. 研究方法

2.2.1. 文献分析法

在前期研究中，以文献分析法为基础，搜集、鉴别、整理文献，并通过对文献的研究，形成对事实科学认识的基础上进行系统性和量化分析来获取工作信息。在知网、维普等学术网站输入“大学生”、“就业能力”、“学习行为”等关键词进行文献检索，整理、归纳与本研究相关文献，做好相应记录，制作维度因子表，提取与本研究相关信息，明确研究角度与方向，为后续访谈法与问卷调查法奠定基础。

2.2.2. 访谈法

访谈法是指访谈者与受访谈者进行面对面的交流与询问，进行数据收集；回收的数据更加客观、真实，代表性更强，且能够灵活的、准确的了解问题的事实情况。通过前期文献分析法提取出的相关维度因子并结合本研究目的编制《大学生就业能力认知对学习行为影响调查问卷》，问卷围绕大学生就业能力认知、学习行为两个部分展开，由表及里，逐层深入。该访谈问卷包括以下 7 个问题：

Q1 您认为就业需要哪些能力？Q2 您是否有明确的职业规划和就业方向？Q3 您是否明确未来职业所需的就业能力？Q4 您目前具备哪些未来职业所需就业能力？Q5 您如何去补齐所缺就业能力？Q6 您学习

的方式和目的? Q7 您学习更注重理论学习还是实践学习? 意在了解大学生就业能力认知和学习行为的总体情况, 为后期封闭式问卷设计做准备。

2.2.3. 问卷调查法

问卷调查法是对研究问题答案进行量化处理, 从而使得收集的资料更加可靠。结合前期文献分析法和访谈法的结果设计封闭式问卷调查表, 同样围绕道大学生就业能力、学习行为两个方面展开, 采用李克特五点计分法编制封闭式问卷。本次研究的问卷主要为三大部分。第一部分的人口统计变量特征从性别、年级、专业类型、年级类型四个方面进行研究设计。第二部分在文献分析法与访谈法的基础上反复修正并结合专家评定法, 将就业认知问卷设定为 5 个维度: 就业规划、就业意愿、就业信心、就业观念、就业能力培养, 第三部分的学习行为设计则从理论与实践、成绩与就业两个维度进行研究构建。

本研究采用线上线下相结合的方式发放问卷, 回收川内高校共计 355 份有效问卷。使用 SPSS26.0 进行信度和效度检验、相关性检验; 差异对比分析寻找认知差异下的学习行为的表现和原因, 并提出相关建议与对策。

2.3. 信度、效度与相关性检验

2.3.1. 信度分析

为检测样本数据的内部一致性, 本次研究采用 SPSS 26.0 对大学生就业能力认知部分的数据进行信度分析, 如表 2 所示。一般认为, 克隆巴赫系数在 0.7~0.8 之间, 说明该量表的信度较好, 在本研究中, 大学生就业能力认知部分标准化后的克隆巴赫系数为 0.757, 说明该部分数据的内部一致性较好, 信度较好。

Table 2. Reliability test of college students' employability

表 2. 大学生就业能力认知可靠性检验

因子	标准化后的 α
现阶段的就业规划	0.757
是否了解所读专业的就业形势	
未来是否愿意从事与所读专业相匹配的职业	
(未来)就业是否自信	
就业观念是否随着年龄增长而改变	

2.3.2. 效度分析

为检测测量工具的有效性程度, 本次研究采用 SPSS 26.0 对样本数据进行 KMO 值和 Bartlett 球形检验, 如表 3 所示。

Table 3. Validity and KMO test

表 3. 样本数据效度与 KMO 检验

KMO 取样适切性量数		0.762
Bartlett 球形度检验	近似卡方	465.103
	自由度	10
	显著性	0.000

结果显示, KMO 值为 0.762, Bartlett 球形检验 $P = 0.000 < 0.05$, 说明变量间相关程度较高, 整体数据的有效性程度较好。

2.3.3. 相关性检验

本研究把就业规划、就业意愿、就业信心、就业观念和就业能力培养作为自变量, 把学习侧重点(理论与实践)和学习侧重点(成绩与就业)作为因变量。通过数据分析(见下表 4)得出自变量与因变量的偏相关系数为 0.334, 概率 P 值为 0.000, 显著水平为 0.05。

Table 4. Correlation test

表 4. 相关性检验

自变量			学习行为侧重点 (理论与实践)	学习行为侧重点 (成绩与就业)
就业规划 就业意愿 就业信心 就业观念 就业能力培养	学习行为侧重点 (理论与实践)	相关性	1.000	0.334
		显著性	0.0	0.000
		自由度	0	350
	学习行为侧重点 (成绩与就业)	相关性	0.334	1.000
		显著性	0.000	0.0
		自由度	350	0

3. 调研结果与分析

就业能力即“可雇用性”, 是指获得和保持工作的能力。就业力不仅包括狭义上理解的找到工作的能力, 还包括持续完成工作、实现良好职业生涯发展的能力。认知是人们推测和判断客观事物的心理过程, 是在过去的经验及有关线索进行分析的基础上形成的对信息的理解、分类、归纳、演绎和计算。学习行为是指人们获得知识或应用知识的过程, 或信息加工的过程, 这是人的最基本的心理过程。

通过调研数据的整合, 就业能力认知可划分为: 就业规划、就业意愿、就业信心、就业观念、就业能力培养, 学习行为侧重可划分为: 理论与实践、成绩与就业。设置本研究的原假设:

原假设 1: 就业能力认知对学习行为的影响在性别上没有差异

原假设 2: 就业能力认知对学习行为的影响在年级上没有差异

原假设 3: 就业能力认知对学习行为的影响在专业类型上没有差异

原假设 4: 就业能力认知对学习行为的影响在学校类型上没有差异

3.1. 就业能力认知差异分析

3.1.1. 就业能力认知在性别上的差异分析

由表 5 可见, 就业能力认知在性别上($t = -0.693, P = 0.489$), 显著性结果为 0.489 大于标准的 0.05, 因此在此维度上不存在显著差异。

Table 5. Analysis results of gender differences in cognition of employ ability

表 5. 就业能力认知在性别上的差异分析结果

性别	平均值	标准偏差	t	Sig
男	11.18	3.24	-0.693	0.489
女	11.42	3.177		

3.1.2. 就业能力认知在年级上的差异分析

由下表 6 的单因素方差分析结果可以看出, 就业能力认知在年级上存在差异, 显著性结果为 0.023 小于标准的 0.05。根据多重比较的结果可以看出, 在就业能力认知上, 大一学生和大二学生的认知差异是大于大四学生的。因此, 年级越低的大学生可能对于其自身的就业能力认知了解程度差距越大, 年级越高的大学生可能对于其自身的就业能力认知了解程度差距越小。在问卷的设计中, 数值越小代表了解程度越高, 并且, 年级越高就业能力认知部分的平均值越低, 由此说明随着年级的增长, 学生们对于自身就业能力认知的了解程度越高。

Table 6. Analysis results of grade differences in cognition of employ ability

表 6. 就业能力认知在年级上的差异分析结果

变量	个案数	平均值	标准偏差	F	Sig	多重分析
大一	221	11.58	3.244			
大二	80	11.28	3.065			
大三	36	10.69	3.206	3.203	0.023	大一 > 大四 大二 > 大四
大四	18	9.39	2.615			
总计	355	11.31	3.202			

3.1.3. 就业能力认知在专业上的差异分析

由表 7 可见, 就业能力认知在专业上($t = -2.020, P = 0.044$), 显著性结果为 0.044 小于标准的 0.05, 说明就业能力认知在专业上存在差异。根据均值可以看出, 自然科学类专业就业能力认知情况好于人文社科类专业。

Table 7. Analysis results of major's differences in cognition of employability

表 7. 就业能力认知在专业上的差异分析结果

专业	平均值	标准偏差	t	Sig
人文社科类	11.15	3.214	-2.020	0.044
自然科学类	11.85	3.189		

3.1.4. 就业能力认知在学校类型上的差异分析

由于 985、211 和双一流的样本较少, 在此将三个因子合为一个变量。表 8 使用 Kruskal-Wallis H 检验法进行分析, 由表 8 的结果可以看出, 就业能力认知在专业上($\chi^2 = 6.479, df = 2, P = 0.039$), 显著性结果为 0.039 小于标准的 0.05, 不同类型高校大学生对就业能力认知存在差异。根据多重比较的结果可以看出, 在就业能力认知上, 985、211、双一流的大学生大于普通本科生。

Table 8. Analysis results of school type differences in cognition of employability

表 8. 就业能力认知在学校类型上的差异分析结果

学校类型	个案数	秩平均值	卡方	自由度	Sig	多重比较
专科	78	175.7				
普通本科	195	188.73	6.479	2	0.039	985、211、双一流 > 普通本科
985、211、双一流	82	154.68				

通过对数据的量化分析可以得出,除性别外,不同年级、专业、学校类型的大学生对就业能力认知存在差异。

3.2. 不同类型大学生学习行为分析

由表 9 和表 10 数据的量化分析不难看出性别、专业类型、学校类型对大学生学习行为的影响有明显的差异,影响的主要表现在学习行为的侧重点方面。分析性别、专业类型学习侧重点显著结果($P = 0.005$ 、 0.039)均小于标准值 0.05 ,则说明学习行为侧重点在性别、年级上存在差异;而年级在学习行为侧重点差异分析显著结果($P = 0.538$)大于标准值 0.05 ,反映出不同年级整体之间不存在学习侧重点的差异。

Table 9. Different types of college students' learning behaviors focus on analysis results

表 9. 不同类型大学生学习行为侧重分析结果

维度	变量	平均值	标准偏差	t	F	Sig
性别	男	2.69	0.907	-2.804	/	0.005
	女	2.94	0.795			
年级	大一	2.78	0.819	/	0.724	0.538
	大二	2.94	0.847			
	大三	2.89	0.95			
	大四	2.78	1.114			
专业	人文社科类	2.93	0.821	2.072	/	0.039
	自然科学类	2.73	0.915			

Table 10. The difference analysis results of the emphasis of learning behavior on school type

表 10. 学习行为侧重点在学校类型上的差异分析结果

学校类型	个案数	秩平均值	卡方	自由度	Sig	多重比较
专科	78	149.39	10.051	2	0.007	985、211、双一流 > 专科 普通本科 > 专科
普通本科	195	187.12				
985、211、双一流	82	183.53				

运用 Kruskal-Wallis H 检验法来进行学习行为侧重点在学校类型上的差异分析,由表 10 可以看出,在学习行为侧重点上($\chi^2 = 10.051$, $df = 2$, $P = 0.007$),显著性结果为 0.007 小于标准的 0.05 ,因此在学习行为侧重点上不同类型的学生存在显著差异。根据多重比较的结果可以看到,985、211、双一流和普通本科学生的差异大于专科学生。

3.3. 大学生就业能力认知对学习行为影响分析

通过上述分析得出,原假设 1 与原假设 2 成立,原假设 3 与原假设 4 均不成立,则说明大学生就业能力认知对学习行为的影响在专业类型和学校类型上存在差异。

本次研究以学习行为作为因变量,大学生就业规划、就业意愿、就业信心、就业观念和就业能力培养五个因子作为自变量,进行回归分析。表 11 显示,就业观念和就业能力培养的系数分别为 0.10 ($P < 0.05$) 和 0.55 ($P < 0.001$),说明大学生就业观念与就业能力培养对学习行为存在显著相关关系。

Table 11. Results of regression analysis of cognitive ability in employment and learning behavior
表 11. 大学生就业认知能力对学习行为回归分析结果

因变量	学习行为	模型
自变量	就业规划	0.07
	就业意愿	0.05
	就业信心	0.04
	就业观念	0.10
	就业能力培养	0.55
R ²		35.80%
R ² 变化		34.10%
F		21.371

总的来讲大学生自身就业规划清晰程度、就业意愿强烈程度、就业信心综合因素下共同作用导致大学生学习侧重点的不同，产生不同的学习行为。

4. 研究结论与研究建议

4.1. 研究结论

大学生自身对就业能力认知情况与年级呈正相关关系；不同专业类型大学生之间就业能力认知情况存在明显差异，这与其所读专业性质、就业方向 and 就业形势关系密切；不同类型高校大学生对就业能力认知同样存在差异。

不同性别、年级、专业类型、学校类型对大学生学习行为的影响有明显的差异；学习行为的侧重点在专业类型、学校类型上的差异最为明显，不同性质专业的就业方向与就业形势的差异仍然是导致大学生学习行为侧重点不同的重要原因；不同类型高校大学生因就业规划、就业意愿、就业信心不同对学习行为的作用效果不同，其共同作用下导致了学习行为侧重点的不同。

整理研究调查数据，不难发现不同专业类型、高校类型大学生就业能力认知对学习行为的影响不同，各有其特点；且大学生就业观念与就业能力对学习行为影响显著。

4.2. 研究建议

4.2.1. 大学生应充分了解和自己的工作世界，做好自我规划

大学生拥有良好的就业能力与认知是实现高质量就业的前提。大学生应该对自身情况以及未来职业有一个充分的认识，了解自己的就业能力、心仪职业的就业信息等，在大学期间根据专业的不同做好学习规划，发展相应的专业技能，做到学有专精，达到专业对口，以提升自身的竞争力；充分关注国家的就业政策、就业形势的变化以及企业对大学生就业能力的要求等，在就业前做好充分准备；提高自我规划意识，从大一开始进行学习规划与就业规划，以自己的优势和兴趣爱好作为出发点，做好自我评估，根据专业特点，进行目标设定，利用自身优势，改进自身劣势，将其落实到学习以及工作的实际行动中，并且在此期间不断改善以适应自身发展需要。

4.2.2. 高校应加强与企业建立联系，提供实践机会

学校在目前国内就业形势下要不断创新，改变改进原有的一些较为落后的教学模式，以更加适应目

前疫情外因下对就业市场进一步影响的时代背景。对不同年级、不同专业的学生要早开始就业入职的基础教育,让学生能从最初就有对未来入职的规划与看法,开展一定的实践培训课程,让学生在其中锻炼自己的就业能力,提升自己的竞争力,更要在不同专业的学习中穿插专业形势下的就业讲解,让学生更加清晰认识专业以有更好的学习动力,不同类型的高校也要保持交流,一起研究出适合学生的培养机制。

同时,高校也要为学生提供一定的就业渠道,与地方一些企业或公司合作,给予学生一定的选择去参与实习与考察,形成较为便利的就业通道以缓解大学生“入职难”的问题。企业也应与高校相互配合,共同协作,制定一些人才培养输送的计划,以企业自身的眼光为学生提供建议,使学生在了解不同岗位的需求之中也能有提升能力的侧重点。

4.2.3. 国家推动教育改革与政策支持,鼓励大学生就业

现阶段中学教育不断地改革,新教育模式出现。在此教育模式基础下,高校原有教育模式不能够满足人才高效培养,改变高校原有教育模式是必然,支持和鼓励高校建立多种人才培养机制,促进交叉复合型人才的培养,迎合社会发展需要,一定程度上缓解大学生就业与企业人才需求的矛盾。同时国家加快就业信息数字化进程和加强就业信息服务平台建设(方长春,李蛟;2020)[4],实现企业就业信息与国家就业政策的实时互通与更新,方便大学生进行就业信息的查询,及时了解就业形势与方向,调整自身发展策略,适应就业。

另外,国家出台相关政策破除原有就业制度弊端,形成中央政府主导,地方政府积极参与的局面,科学导向,因地制宜地为大学生就业提供便利,缓解大学生就业难的问题。例如:政策性岗位偏向应届毕业生,如省考、事业单位等有空缺岗位主要招聘应届毕业生,招考时间与高校毕业生毕业时间相衔接,实现毕业即可上岗;实施人才落户政策,全面放开落户条件,实现落户“零门槛”,提供住房补贴,缓解大学生经济压力,解决后顾之忧;积极支持和鼓励大学生自主创业、创新,各级政府出台政策支持鼓励,必要时提供财政补贴、资金保障[5]。除此之外,国家实施“特岗计划”[6],鼓励向基层发展;鼓励大学生“参军入伍”,享受国家福利政策;扩大研究生、专升本招生规模,鼓励提升学历,提高自身就业竞争力。

参考文献

- [1] 张明广,茹宁.产业转型升级背景下高校毕业生就业的供需匹配研究[J].高教探索,2020(9):114-122,121.
- [2] 刘洋,郑瑾,王晓伟.大学生就业能力认知差异的调适策略研究——基于大学生、教师、雇主的视角[J].湖北开放职业学院学报,2020(12):32-34.
- [3] 赵琴.就业心理对大学生学习行为的影响研究[J].亚太教育,2016(6)::259.
- [4] 方长春,李蛟.大数据时代大学生就业信息服务体系构建研究[J].情报科学,2020(9):137-140,177.
- [5] 张依琳.高校毕业季,一大波利好消息助力大学生就业[EB/OL].
<https://m.toutiao.com/is/ddFseUU/>,2021-06-25.
- [6] 教育部.农村义务教育阶段学校教师特岗计划[EB/OL].
http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/moe_2082/s6236/s6811/201209/t20120903_141515.html,2012-09-03.