

A Research on the Frustration of the Undergraduate Employment and Its Adjustment Strategy

Shaojiao Qin, Qinglin Zhang

Department of Psychology, Southwest University, Chongqing
Email: qinshaojiao16616@.163.com

Received: Oct. 9th, 2013; revised: Oct. 18th, 2013; accepted: Oct. 22nd, 2013

Copyright © 2013 Shaojiao Tan. This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Abstract: Since a lot of universities have implemented the policy of enrollment enlargement and the employment system of self-selection and two-way selection between the undergraduates and the enterprises, the situation of the employment is becoming more and more severe. At the same time, the demand of social employment and the supply of the undergraduates lose balance heavily. In such a fierce employment environment, a lot of psychological setbacks will appear among the undergraduates while they are confronted with the frustration. All these are great challenges towards the college students. It attracts great attention of the society. This research takes the measure of the interview outline written by myself. In this research, we do person-to-person or group interviews towards 30 undergraduates in two colleges in Nanning by random selection. We try our best to understand and analyze their current situation of the employment frustration, the manifestation of their psychological setbacks, the cause and the measures towards the employment frustration and the discrepancy of different type of students in this aspect. What's more, on the basis of this, we propose the adjustment strategies for psychological setbacks of the undergraduate employment from the point of psychology. Firstly, we should hold a correct attitude towards the frustration of employment. Secondly, we should teach some knowledge of the employment. Thirdly, we should build up a positive psychological protection system. At last, we ought to cultivate good psychological quality.

Keywords: Undergraduate; Employment; Psychological Frustration; Adjustment

大学生就业挫折心理及调适策略的研究

覃绍娇, 张庆林

西南大学心理学部, 重庆
Email: qinshaojiao16616@.163.com

收稿日期: 2013年10月9日; 修回日期: 2013年10月18日; 录用日期: 2013年10月22日

摘要: 自从实行高校扩招, 毕业生自主与企业间“双向选择”的就业体制以来, 就业形势越发严峻, 社会就业的需求量与毕业生的供给量严重失调。在残酷的竞争中, 大学生遭遇就业挫折后可能会出现各种就业挫折心理, 对大学生的心理素质提出前所未有的挑战, 引起社会各界的广泛关注。了解和分大学生就业挫折现状、就业挫折心理的表现、就业挫折归因、就业挫折的应对方式以及不同类型大学生在这些方面的差异, 并在此基础上从心理辅导的角度提出大学生就业挫折心理的调试策略: 对就业挫折有正确认知; 调整就业期望; 积极寻求社会支持; 建立积极的心理防御机制; 培养良好的心理素质。

关键词: 大学生; 就业; 挫折心理; 调适

1. 问题的提出

大学生是一个国家实现兴旺发达的主要力量，我国要想立足于世界民族之林，加快社会主义和谐社会的建设，必须发挥这一力量。而大学生实现自身价值与社会价值相结合的基本途径就是成功就业。但是，随着高等教育的普及化，原来稀缺的大学毕业生，开始大量出现，大学毕业生供给量近几年达到了一个历史新高。加上全球金融危机的影响，各大企业单位人才需求量锐减，于是就出现了大学毕业生供远远大于求的现象。

中国社会调查所进行的一项调查表明，75%的大学生认为压力主要来源于社会就业；50%的大学生对于自己毕业后的发展前途没有目标；41.7%的大学生表示压力来源于自身期望(扬子晚报，2006)。在残酷的就业竞争中，大学生必然要面对各种各样的压力，这对大学生无疑是一个严峻的挑战。如果大学生在就业过程中遇到就业挫折，可能会严重地影响到他们的自信心，产生就业挫折心理，从而对他们的顺利就业产生重要的影响。大学生就业挫折是指大学生在就业过程中，遇到无法克服或自以为无法克服的障碍或干扰，使其需要或动机不能得到满足时而产生的一种紧张情绪反应、情绪体验，它是一种消极的心理状态(吴远，施春华，1999)。因此，本研究把大学生就业挫折心理作为研究对象，探讨在严峻的就业形势下大学生的就业挫折心理表现、挫折心理的应对方式以及就业挫折的归因等，并在此基础上提出相应的应对策略，希望有助于大学生调节就业压力，进而为大学生的成功就业提供帮助。

1.1. 大学生就业挫折心理的研究现状

美国是最早开始对大学生就业心理问题进行研究的国家。加拿大、法国早在1909年就出版了职业指导专著，提出了开展就业心理指导的原因和必要性。同时英国等国家也开展了就业心理指导工作。但毕竟国外的就业环境、政府的就业方针政策、学校教育学生的方式、社会的关注程度等方面与我国不同，使得国外的一些理论和方法在我国并不适用。因此，在对我国的大学毕业生的就业挫折心理进行研究时，就应该有针对性地从中国的具体国情、社会就业环境和政府的就业政策等全方面来研究，从而提出行之有

效的方法对策(王悦，2008)。

周寄梅于20世纪20年代在清华大学进行的职业心理测试工作被视为我国就业心理问题研究的开端。而直到20世纪90年代末以来，国内学者才开始重视大学生就业挫折心理及调适策略的研究。他们主要从大学生就业挫折心理的界定，就业挫折心理产生的原因和调适就业挫折心理的角度进行了相关研究，以下是最具有代表性的观点。

敖晓妍(2003)认为大学生常见的就业挫折心理有认知障碍、情感障碍和行为障碍等。孙兆静(2007)认为大学生就业挫折产生的原因有大学生自身因素的欠缺、就业机制不完善、市场体制和多元化社会思潮的冲击以及学校思想政治教育的弱化和就业指导的不足。张颖(2008)认为，大学生出现就业挫折心理的原因包括客观和主观两个方面。客观原因就是高校扩招以及就业风气影响下出现的好差生分配上的“错位”。主观因素包括大学生就业期望太高、对自我价值的浮躁理解以及自我意识和自我把握能力的矛盾。张向阳(1996)认为调适大学生就业挫折心理的策略有预防性辅导和挫折应对辅导。还有人认为调适大学生就业挫折心理的方法主要有认知心理辅导和心理问题干预(敖晓妍，2003)。

综合来看，目前对于大学生就业挫折心理的研究具有以下特点：

首先，国内对大学毕业生就业挫折心理的研究主要集中在对就业挫折心理的表现、成因以及相关措施等表面现象的阐释，而忽视较为深层的就业挫折应对、归因等心理特点的研究，较少有代表性的研究成果。

其次，国外对就业挫折心理问题的研究比我们早，他们的研究系统、透彻，有较好的理论基础。而国内学者主要从社会学、教育学、心理学等角度探讨了大学生就业问题。但具体到大学生就业挫折心理的研究则是随着近年来大学生就业形势的严峻和人们对此问题的关注度不断提高，才逐渐成为研究的热点。因此，到目前为止还是较少也缺乏有影响的研究成果。

1.2. 本研究的意义

如前所述，目前大学生面临着严峻的就业形势，而相当一部分大学生在就业过程中无法正确调节自

己的心理状态,产生了就业挫折心理,影响了他们就业的积极性。认识大学毕业生就业挫折心理产生的原因,并提出相应的应对策略,这对高校就业指导工作以及大学生主动调试自己在就业过程中心理状态并最终促进大学生的顺利就业是具有积极的现实意义的。而目前在大学生就业挫折心理方面的研究成果并不丰富,无论从数量上还是质量上都有待提高。本文不仅对大学生就业挫折心理的表现进行描述,还深入到就业挫折的应对方式以及就业挫折的归因,可以进一步丰富大学生就业挫折心理的研究,具有理论意义。

2. 大学毕业生就业挫折心理概述

2.1. 大学毕业生的就业挫折心理的表现

大部分研究结果表明,大学生就业受挫后的心理反应复杂多样,归纳起来分为三大类:

- 1) 产生焦虑、抑郁、恐惧等情绪障碍;
- 2) 产生自卑、嫉妒、绝望等认知障碍;
- 3) 产生冲动、退缩等意志障碍。

2.2. 大学毕业生就业挫折应对心理、行为特征

大学毕业生在遭遇就业挫折以后,其心理、行为会出现两种特征:

情绪消极、逃避抱怨;接受现实、寻求帮助。而接受现实、寻求帮助这一特征是最突出的。

而且通过对不同性别大学生就业挫折应对特征方面的访谈,发现男大学生普遍认为,面对就业过程中出现的挫折,应该要接受、正视问题并积极寻求帮助。而女大学生多数也会接受现实,但也有一部分因此出现情绪消极、逃避抱怨的特征。我国学者李伟等(2002)通过研究发现,男生比女生更倾向于解决问题的应对策略,女生除了采取有效策略积极解决问题外,还注重从他人那里获得情感支持来调节情境带来的负面情绪。

在对城市和农村大学毕业生进行研究时,来自城市的大学生被试在就业挫折时似乎比来自农村的大学生在情绪上显得更为消极,容易逃避抱怨,他们在遭遇就业挫折时心理、行为波动较大。

有无社会实践经验也与就业挫折应对特征有关。研究表明,实践经历也可能会影响到大学毕业生面对

挫折时的心理和行为反应。有实践经历的大学毕业生更容易表现出积极、成熟的心理和行为特征。

2.3. 大学毕业生就业挫折归因

大多数大学毕业生认为个人综合素质、求职准备是导致自己遭遇就业挫折的重要因素。此外还有招聘需求以及学校和政府政策、社会关系和就业歧视等也是影响顺利就业的原因。

不同性别大学毕业生在就业挫折归因方面存在不同的观点,男女大学毕业生皆认为遭遇就业挫折的主要原因是个人综合素质。但男大学生认为除个人综合素质外,招聘需求以及求职准备也是重要的影响因素。而女大学毕业生则认为社会关系和就业歧视以及招聘需求是更重要的影响因素。

不同生源大学毕业生在进行就业挫折归因时同样有差异。无论是来自城市还是来自农村,大学生都普遍认为个人综合素质是导致自己遭遇就业挫折的首要原因。但在求职准备上,农村大学毕业生比城市大学毕业生更少将就业挫折归因自身的求职准备。

而有无社会实践经验的大学毕业生在就业挫折归因上有不同的看法,虽然有社会实践经验和没有社会实践经验的大学毕业生都认同大学毕业生遭遇就业挫折的首要因素是个人综合素质,其次是求职准备。但相比较而言,有社会实践经验的大学毕业生更倾向将就业挫折归因于学校的就业指导欠缺、政府对大学生就业的政策支持力度不够等。

3. 讨论

3.1. 关于大学生就业挫折心理的讨论

虽然,外面缤纷多彩的世界让一直生活在封闭校园中的大学生有早日加入其中的强烈期望,但面对残酷的现实,社会有限的就业岗位与庞大的高校毕业生,相对狭窄的专业需求及复杂的就业环境等众多因素的干扰,让社会实践经验不足、对社会现状缺乏足够了解的大学毕业生产生强烈的不安,焦虑甚至恐惧。特别是一些冷门专业、综合素质水平不高的学生,更加容易产生焦虑和恐慌。大部分学生担心自己的职业理想得不到实现,不能找到有利于自己发展和发挥专长的职业,甚至害怕就业过程中遇到的挫折等,从而产生各种认知、情绪和意志障碍,影响到大学毕业

生的顺利就业。

焦虑是遭遇就业挫折后最常见的情绪障碍之一。大学生群体处于“心理断乳期”，是从青年期过渡成年期的关键阶段，是一个特殊的时期。在遇到就业挫折，或当遇到就业压力的时候，容易出现焦虑，紧张不安，情绪不稳定，和心跳加速、冒冷汗和脸色苍白等生理反应。

自卑是由于受到挫折而产生的一种认知障碍，也是大学生就业挫折心理的主要表现之一。有些毕业生在求职受挫后，产生自卑心理，认为自己无能，由于自卑影响到自身正常能力的发挥，在此后的就业过程中更容易遭遇挫折，于是更自责，更自卑，从此陷入恶性循环之中。过度自卑的学生，还会有萎靡不振、冷淡、丧失生活信心等现象。严重者由于对前途充满恐惧和绝望，开始封闭自己，甚至走向自杀。

大学生遭遇就业挫折后在意志行为上会出现两种极端现象。一种是毕业生遭受就业挫折后出现情绪亢奋、与人争吵、甚至做出一些攻击性的行为，更有甚者会做出违法犯罪行为。而另外一种是在就业遭遇挫折后出现情绪不高，意志不高，对生活和学习都失去原有的兴致。

以上这些常见的就业挫折心理障碍不仅增加了大学生的心理压力，影响了他们正常的生活，而且也不利于他们顺利就业。因此，大学生要学会正确认识挫折，认识到挫折的存在是必然的，挫折也是人生活的组成部分。学校要教会学生理性地面对就业中遇到的挫折，引导学生正确看待高校扩招、就业压力增大等问题，积极寻求正确的方法和合理的途径就业。政府和学校也应联手加大对大学毕业生就业挫折心理的重视。

3.2. 关于大学毕业生就业挫折应对心理、行为特征

大学生在遭遇就业挫折以后，其心理、行为会出现积极和消极的两种倾向。但积极的倾向仍然是最突出的。这说明了尽管在找工作的过程中会面对很多挫折，但是大学毕业生仍然能以一种积极的态度和行为去应对。

从当前找工作的实际情况来看，女大学生比男大学生更难就业。因此，女大学生在就业中面临挫折的概率要大于男大学生。面对挫折她们会出现心理焦

虑、情绪低落、对自己能力产生怀疑等负性的心理行为特征就自然会比男大学生多。但她们大多数还是会选择以积极的态度和行为来应对挫折，积极搜集就业信息并坚持不懈。

从生源上讲，来自城市的大学生在遇到就业挫折时比来自农村的大学生在情绪上更为消极，容易逃避抱怨，可能跟他们家庭教养方式所形成的个性和抗压能力有关。来自农村的大学生家庭经济条件相对差，从小遭遇的挫折比城市的大学生多，在长期的压力应对面前，他们更懂得去适应生活，应对压力。

而对于有实践经历的大学毕业生而言，他们在遭遇挫折后会分析自己的缺点，吸取教训，并积极寻求帮助。实践经历可以促进大学生人格的成熟，在遭遇挫折时使他们能够采取理性的应对方式。

3.3. 大学毕业生就业挫折归因

通过前人对大学生应对就业挫折的心理、行为特征进行分析研究发现，不同类型大学生的心理行为特征存在一定的差异。从心理学的角度来看，这种差异的产生与他们对就业挫折的态度以及就业挫折归因的不同有很大关系。大学生对就业挫折的归因会影响其应对方式的选择。正确的就业挫折归因能够促使大学生以积极的态度来应对并采取积极有效的行为，一旦错误归因就会造成其心理焦虑以及对行为的错误引导。因此通过揭示不同类型大学生对就业挫折的归因差异，可以有针对性地引导大学毕业生正确认识和面对就业挫折。

无论男女大学生，还是不同生源的大学生，还是有无社会实践经历的大学生，都把就业挫折的首要因素归为个人综合素质。这种内在归因的方式说明了大学生比较理性地看待生活中的挫折，能从内部找原因，是一种成熟的表现。相对于男大学生来说，女大学生在社会关系和就业歧视方面的归因要比男大学生多。原因在于，女大学生面临的性别歧视要远远多于男大学生。如果学校、专业等条件没有优势的话，她们遭遇就业挫折的可能性就会更大。

农村大学生找工作的压力要比城市大学生大，对找工作他们的态度会更加积极主动，所以农村大学毕业生比城市大学毕业生更少将就业挫折归因于自身的求职态度。

由于有社会实践经历的大学生接触社会较多，他们所了解的政策或者视野可能比没有社会实践经历的大学生要多或广。因此，有实践经历的大学毕业生会更倾向将就业挫折归因于学校的就业指导欠缺、政府对大学生就业的政策支持力度不够。

4. 大学毕业生就业挫折心理的调试策略

本研究主要从心理辅导的角度提出大学毕业生就业挫折心理的调试策略。

4.1. 对就业挫折有正确认知

虽然一些大学生积累有一定的社会实践经验，但那毕竟不是真正就业，只有真正面对，才会明白就业的压力，怕就业、焦虑等消极的情绪也会随之出现。因此，大学生要正确认识挫折的激励作用，积极的面对挫折，在挫折中成长。敢于承认和接受失败，深入分析自己失败的原因，学会准确定位，不断总结经验教训，努力提高自身素质。

任何事情都并非是一帆风顺的，挫折是人生的重要组成部分，就算遇到了挫折也并不表示没有前途，关键是如何看待它。挫折有积极和消极两方面的作用，积极地应对挫折会成为人继续前进的动力。正所谓失败是成功之母，大学生应该认识到经历挫折后如何总结经验教训，积极面对下一次就业机会，才是最重要的。因此，就业过程中经历了挫折不必就此一蹶不振，认识到挫折的积极方面对大学生的就业更具有意义。

4.2. 调整就业期望

大多数大学生都把就业定位在城市，而且要求高薪的机关事业单位，只有极少数毕业生愿意到基层就业或待遇相对差一些的单位，这种高期望必然会导致大部分学生求职失败。李志(2007)对 750 名大学生择业标准的调查研究显示，大学生关注的前 5 位要素依次是工资待遇好、能充分发挥自己的特长、能提供较好的受教育机会、工作环境舒适、工作稳定有保障。而现阶段，随着人力资源整体素质提高，精英的岗位已经不能容纳众多的大学毕业生。这就意味着只有部分毕业生能够得到精英岗位，而其余的毕业生将在非精英岗位层面就业。这必然使大学生的就业也由“精英”走向“大众”化，引发“质”的变化，使接受过

高等教育的劳动力更多地进入普通劳动者的序列(郑大俊, 2005)。因此大学生要调整就业期望从传统的“计划观念”向现代的“市场观念”转变(戴伶俐, 2006)。而高校就业指导或心理辅导工作也要帮助毕业生及时调整心态，转变观念，抛弃原有的就业观念，从实际出发，从普通工作做起，才能减少大学毕业生的就业挫折，并实现顺利就业。

4.3. 积极寻求社会支持

在大学生择业过程中，大多数大学生认为最大的就业压力来自父母。由于大学生社会阅历少，经验不足，就业中肯定会遇到各种困难和挫折。但大学生自尊心较强，在面对就业挫折时多选择独自面对，较少寻求他人的帮助。社会支持是就业过程中增强挫折容忍力的有力武器，在同样的就业挫折情境下，有较多社会支持的大学生，受到的挫折伤害较小，解决问题的策略较多且速度快。所以，家长对子女应该给予更多的关心和理解，多进行情感交流。对他们在就业过程中遭遇的挫折给予耐心的解释，并给予一定的就业指导，积极的鼓励，帮助他们树立正确的职业价值观念，减轻他们的就业压力(李丹, 2009)。此外，学校还可以通过团体心理辅导活动让大学生之间相互提供心理支持。

4.4. 建立积极的心理防御机制

弗洛伊德认为，如果超我、自我和本我三者之间经常会有矛盾和冲突，人就会感到痛苦和焦虑。自我具有调节三者之间关系的作用，它可以以某种方式，调整冲突双方的关系，使超我的监察可以接受，同时本我的欲望又可以得到某种形式的满足，从而缓和焦虑，消除痛苦，这就是自我的心理防御机制。弗洛伊德提出了自我心理防御机制的各种形式，如压抑、否认、投射、退化、合理化、升华、幽默等。大学生面对挫折时，为了摆脱焦虑、维持心理平衡就会自动的采用各种心理防御机制。有的心理防御机制具有积极作用，而有的心理防御机制具有消极意义。如果采用消极的防御机制，会导致大学生不愿面对现实，逃避，一蹶不振等，不利于顺利就业。如果采用积极的心理防御机制如升华和幽默等，则可以帮助学生减轻心理压力，积极应对就业挫折。

一般来说，大学生在遇到挫折时，潜意识中往往

会寻找各种借口来为自己开脱。这些借口一般都是消极的,传达出消极的情绪,从而带来更大的心理压力。因此,大学生要尽量转移自己的消极情绪,对自己的情绪给以客观评价。或者大学生可以主动地把心理压力通过适当方式发泄出来。如可以通过自我言语的“自嘲”方式宣泄出来,或者通过书信等方式进行自我倾诉,鼓励学生把内心烦恼向辅导老师倾诉,并给予保密和安慰,或者引导学生把不快的情绪发泄到有益的活动上来,如唱歌或加大体育运动等(刘志达,林岚,2005)。学校心理辅导中也要给予学生积极鼓励性暗示,减轻学生挫折压力。

4.5. 培养良好的心理素质

缺乏足够的社会实践经验,应对挫折的心理承受能力不强等是大学生产生就业挫折心理的重要原因。所以,大学生应对自身的优缺点有清晰的认识,了解社会对大学生的各项要求,这样才能使自己在择业过程中处于积极主动的位置。此外,大学生还要调整就业观念,设立符合实际的目标。同时,大学生还需要树立自信心,相信自己,自信地展示自己的才能。一般认为,实践经验丰富、综合素质高的大学生能比较准确地分析挫折产生的原因,应对就业挫折时更加成熟。因此,大学生要积极参加社会实践活动,全面提高自己的综合素质。

据《中国青年报》的一项调查表明:有七成以上的大学毕业生都对自己的前途感到担忧(洪建玲,陈根,夏金海,2006)。大学生对就业的过度或持久的焦虑和恐慌,将会严重的影响他们正常的生活和就业。学校在培养学生时不仅要重视大学生专业知识、专业技能和专业水平,更要重视思想品德和人格的不断健全和完善,只有这样才能不断增强自身能力,使综合素质得到提高。学校也要密切关注社会对大学生综合素质和能力的具体要求,调整培养方案,使培养出来的毕业生能更好地适应社会的各种需求,确保大学生的顺利就业。

最后,学校应当重视大学生心理咨询和辅导机构

的作用,开展专门针对大学生就业心理的一系列辅导活动,让大学生在找工作前就有应对就业挫折的心理准备,在遭遇就业挫折后能及时得到心理援助。系统持久且有效的心理辅导工作必定对大学生就业挫折心理的调试会起到重要作用。

5. 结语

就业挫折心理是由诸多因素引起的,如果不能及时地得到引导,不仅会影响到大学生的生活和发展及其顺利就业,还将影响大学生的心理健康水平。要改变此种现状,除大学生本身应积极做出努力改变外,学校、家长以及政府都应该对大学生就业工作提供支持,促使大学生积极应对就业挫折,实现顺利就业。

参考文献 (References)

- 敖晓妍(2003). 高校毕业生就业心理挫折现象及其辅导模式. *江西社会科学*, 9期, 243.
- 敖晓妍(2003). 高校毕业生就业心理挫折现象及其辅导模式. *江西社会科学*, 9期, 244.
- 戴伶俐(2006). 大学生就业挫折心理分析及对策. *温州医学院学报*, 2期, 188.
- 洪建玲, 陈根, 夏金海(2006). 大学生就业心理障碍的成因与对策分析. *盐城工学院学报*, 2期, 18.
- 李丹(2009). 高就业压力下高校毕业生就业挫折应对特征的实证研究. 重庆大学硕士学位论文, 重庆.
- 李伟, 陶沙(2002). 大学生应对策略的特点及其社会支持水平关系的研究. *心理发展与教育*, 3期, 68-73.
- 李志, 宋赞(2007). 大学生中小企业就业心理特点的实证研究. *青年研究*, 2期, 17-23.
- 刘志达, 林岚(2005). 大学毕业生就业挫折心理及调适. *教书育人*, 23期, 26.
- 孙兆静(2007). 大学生就业心理挫折及其疏导. *国家教育行政学院学报*, 8期, 24-25.
- 王悦(2008). 我国大学生的就业心理问题及对策研究. 吉林大学硕士学位论文, 长春.
- 吴远, 施春华(1999). *大学生实用心理学*. 南京: 河海大学出版社, 142.
- 扬子晚报(2006). 大学毕业生就业面临“三难”问题.
- 张向阳(1996). 论大学生就业挫折及其心理辅导. *赣南师范学院学报*, 4期, 61.
- 张颖(2008). 当代大学生就业挫折心理探析. *辽宁师专学报(社会科学版)*, 5期, 119-121.
- 郑大俊(2005). “十五”期间河海大学开展大学生就业指导工作的效果与就业的关联性试验研究结题报告.