

大学毕业生就业焦虑对其求职行为的影响分析

于泽源

山西师范大学, 山西 太原

收稿日期: 2022年5月27日; 录用日期: 2022年6月23日; 发布日期: 2022年6月30日

摘要

据今年相关部门数据统计公布情况显示, 2021年9月全国各类普通高校青年毕业生总人数规模已经达到了909万, 同比去年同期增加了35万5千人。以高校青年毕业生问题为主要代表的我国青年高校就业问题始终存在, 是我国面临选择就业岗位所面临的巨大挑战问题。面对如此规模之大的求职就业潮, 每一个人为了能够找到一份符合自己的满意的工作四处求职递简历, 时刻面临被否定拒绝的态度, 因压力过大或过于紧张, 往往会产生许多焦虑的情绪, 这种持久性的焦虑状态会对大学生的身心健康造成非常大的影响。此研究运用质性研究的方法研究大学生就业过程中焦虑对其行为的影响, 以及对其焦虑行为表现方式以及影响焦虑心理因素的现状进行分析。

关键词

大学毕业生, 就业焦虑, 质性研究

The Impact Analysis of College Graduates' Employment Anxiety on Their Job Seeking Behavior

Zeyuan Yu

Shanxi Normal University, Taiyuan Shanxi

Received: May 27th, 2022; accepted: Jun. 23rd, 2022; published: Jun. 30th, 2022

Abstract

According to the statistics released by relevant departments this year, the total number of young

graduates of various ordinary colleges and universities nationwide in September 2021 has reached 9.09 million, an increase of 355,000 over the same period last year. The problem of employment opportunities for young college graduates in China, which is mainly represented by the problem of young college graduates, has always been a huge challenge for China to choose jobs. In the face of such a large tide of job hunting and employment, in order to find a job that meets their own satisfaction, everyone everywhere applies for jobs and submits resumes. They are always faced with the attitude of denial and rejection. Because of excessive pressure or tension, they often have a lot of anxiety. This persistent anxiety state will have a great impact on the physical and mental health of college students. This study uses qualitative research methods to study the influence of anxiety on college students' behavior in the process of job selection, and to analyze the current situation of their anxiety behavior and psychological factors.

Keywords

College Graduates, Employment Anxiety, Qualitative Research

Copyright © 2022 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

2019 年以来, 全国各类高等教育学校在学总招生规模已经达到了 4002 万余千人, 高等教育毛平均入学率 51.16%, 我国高等教育初步迈入了大学普及化发展阶段。伴随而来的是高校毕业生这一群体的大规模的扩大而带来的就业求职难的问题[1]。

据近年相关统计数据进行分析统计, 2021 年以来我国首届全国高校大学生应届毕业生入学人数已经突破了 909 万五千人的整数大关, 求得一份符合自己心意的称心的工作可谓一生之中的大事。就业难, 就业压力大的社会背景下, 在高校毕业生求职就业过程中伴随而来的焦虑、迷茫等情绪也成为了主要的关注焦点[2]。过度的焦虑势必会对大学生的心理健康造成负面影响, 但是焦虑并不都是负面的, 那么什么合理程度的焦虑会对大学生的毕业求职行为产生积极的影响。本研究选取了 50 名高校毕业生进行质性研究的分析。

2. 研究过程与方法

2.1. 提出问题

当前我国大学应届毕业生所需要面临的就业情况主要是, 随着高校毕业招生人数的不断快速增加, 大学应届毕业生在职人数也在逐年快速递增和不断增加, 随着递增伴随着的必将是严峻的学生就业市场形势[3]。适度的焦虑不但会激发学生未来求职就业过程的动力, 使大学生主动加入到毕业求职大军之中。但是过度的焦虑则会使大学毕业生忧心忡忡, 难以注意精神注意力, 变得更加的焦虑和压抑, 使得毕业生不能完全适应调整自己的心态主动地适应[4]。以往研究通常是焦虑对大学生心理造成了什么样的影响, 对毕业求职过程中的影响因素着重分析, 而本研究着重研究毕业求职过程中大学生求职行为有什么样的变化和影响。本研究采访了对其 50 名高校毕业生进行质性研究中访谈、发放问卷调查的方式进行更加真实细致的研究。

2.2. 研究访谈对象

本问卷研究以应届高职毕业生为研究访谈调查对象，一共对 40 名全国大学应届高职毕业生每年进行了一次问卷调查访谈进行调查，涵盖大学高职，应届大学本科生，应届本科硕士专业研究生的毕业生，研究访谈对象具体分布情况如下：10 名大学高职应届毕业生，20 名高职本科应届毕业生，10 名应届本科硕士研究毕业生。

研究对象主要从高职院校、本科院校、研究生院以滚雪球抽样和以有针对性目的的抽样，研究对象多以熟悉的同学和惊人接受认识的朋友为主。

2.3. 研究过程与分析

运用其实质性科学研究理论方法及其中的典型个案研究法，扎根科学理论，编制专题访谈性研究提纲书并进行专题访谈资料整理，研究大学毕业生毕业求职就业过程中的焦虑对其行为产生什么影响因素的分析。共对 40 名在校大学应届毕业生每年进行了一次问卷调查访谈资料调查，具体对象包括 10 名在校高职应届毕业生，20 名高职本科应届毕业生，10 名应届攻读硕士学位毕业生。笔者运用扎根就业理论分析方法对其中的分析软件 nvivo 数据进行问卷访谈，再将分析得到的访谈资料数据进行分析编码，最终可以得出大学就业者对求职的焦虑对其就业行为方式产生了什么样的直接影响。

2.3.1. 编制访谈大纲

编制就业求职的焦虑对就业行为产生什么样的影响的访谈性提纲，现就总结出 8 个问题，对提出的 8 个问题编织成如下表 1。

Table 1. An interview outline of the influence of job seeking anxiety on employment behavior

表 1. 就业求职的焦虑对就业行为影响的访谈性提纲

访谈题目	访谈性提纲
基本性信息	受访者年龄、学历、专业背景、民族、学校
对就业焦虑的认识	1) 面对实习或就业时，您能觉得您的焦虑状态是怎样的？ 2) 您觉得家庭朋友有没有给您造成就业焦虑？ 3) 您认为出现就业焦虑的原因是什么？您会把您的就业焦虑向内归因还是向外归因？ 4) 您认为就业焦虑会对您产生什么样的影响？ 5) 有没有做到学生身份即将进入社会时候的角色转换？
就业焦虑对求职行为的影响	1) 你怎么样看待这种焦虑？是否其中有认为积极的因素在里面吗？ 2) 这种焦虑会对你以后的工作学习会产生什么样的影响？ 3) 焦虑会对你的工作产生积极地前进式的动力吗？

2.3.2. 正式性访谈

在正式访谈开始之前，首先需要明确此次访谈的目的与主题，在访谈过程中向被访谈者说明此次访谈的匿名信和保密性。经被访谈者同意以后再进行正式的访谈性学习。访谈过程中应该及时的对被试的问题进行及时的观察性反应。写访谈性日记，对访谈内容及及时的归类于总结，为下一次的访谈的进行积累经验与技巧。及时将被访谈者的话题拉回到设计的访谈主题上来，始终围绕访谈主题展开进行，对没有涉及到的访谈问题进行追问，及时的修改所需的访谈性问题。

2.3.3. 分析访谈文本

用录音笔将录得的访谈性录音转换为文本后，对受访者的每一个访谈性问题进行编码，找出其中的有意义单元，找出其中的核心概念词，最终归结为两大类别的词汇。

用扎根理论的方法进行文本分析的编码。

1) 一级编码。对我们记者近期采访中多次谈到的具体英语文本分析内容一并进行逐句问题数据分析，逐句逐段的问题分析一并进行具体英文英语关键词的分析抽取数据提炼和英文单词数据提取，抽取数据提炼可以得到最重要具有历史文化象征意义的具体英文英语单元，这些最重要具有历史文化象征意义的具体英文英语单元都主要部分是从我们记者多次访谈中遇到的实际情境中面对面的进行分析数据提取进行提炼产生出来的，可能很多受访者采用不同的语言表达方式，但表达的都是同一个意思的时候，可以将这些进行概括性命名，将所有的有意义性单元总结归纳成一个单元形式。

2) 二级单元编码。对试题总结中提出的对具有一定意义概念单元进一步的分类归纳进行概括和分类总结，将其归属于同一知识层次下的不同概念单元进行再一次的归纳分类，使其更加全面清晰地解释所总结出现象。

3) 三级编码。将二级编码下的核心词汇进一步的总结性整理，总结成选择性编码。选择性编码将进一步解释清楚研究问题的本质。

3. 研究结果与分析

对 40 名大学毕业生进行问卷访谈调查，对重点语句进行分析然后进行开放式编码。归纳整理成 120 条目，建立 120 条有意义的单元。

3.1. 二级编码研究结果

将开放式编码所归纳成的意义单元再进行归纳总结，归纳出 12 个有意义的单元。

1) 选择性迷茫：“面对就业求职的诸多选择，不能正确的做出适合于自己最佳的选择，而一旦做错，想回头是非常难的。”“再找工作时，不知道何去何从，觉得一有机会就去尝试，但是又害怕选择性错误。”

2) 确定规划：“如果能够一开始确定自己的方向和规划，即使在求职过程中面临碰壁也会心安理得，从而更加确定自己的方向和规划”。

3) 提早努力：“努力并不代表你成功，但是不努力一定不会成功，所以做什么事要趁早。”

4) 自我激励：“给自己写加油鼓足的激励性话语。”“心里默念我一定能行的”。

5) 认真备考“有针对性的备考，未雨绸缪比什么都重要”“良好的开始是成功的一半”。

6) 应对压力：“有的时候我分不清压力到底是好还是坏”。

7) 手足无措：“面对求职就业过程中显得那么不能坚定自信，举足无措，不知道未来的路在哪里”。

8) 畏葸不前：“做什么事情因为害怕试错，也害怕出错，一出错需要花费很大的时间才能够弥补和挽救”。

9) 瞻前顾后：“做什么事情前怕狼后怕虎，做了一样总是想做了的，不能大胆放开手脚去做”。

10) 珍惜时间：“总是觉得平时时间不紧张，到最后的时候才手忙脚乱”，“拖延症是我难以克服的障碍”。

11) 学习效率下滑：“复习的时候不能完全做到专心致志，心无旁骛的去学习”

12) 促进学习：“抓紧一切可能利用的时间进行学习”“好好学习，不放过任何其中的一分一秒的机会”。对就业求职焦虑对其行为编码分析，见表 2。

Table 2. Frequency number and grade of secondary coding
表 2. 二级编码的频率次数和等级

就业求职焦虑对其行为编码	次数	次数百分比	次数等级
选择性迷茫	9	7%	6
确定规划	7	6%	7
提早努力	11	9%	5
自我激励	28	22%	1
认真备考	5	4%	8
应对压力	9	7%	6
手足无措	3	3%	9
畏葸不前	3	3%	9
瞻前顾后	4	5%	2
珍惜时间	13	11%	4
学习效率下滑	11	9%	5
促进学习	17	14%	3

3.2. 三级编码

研究者在将就业求职焦虑对行为的影响的二级编码进行归纳总结，将高度相关的二级编码进行总结性分析。将相关度比较高的二级编码进行合并，总结出两个比较核心的词汇分别为：

- 1) 积极影响：确定规划、提早努力、自我激励、认真备考，应对压力，珍惜时间，促进学习。
- 2) 消极影响：选择性迷茫、手足无措、畏葸不前、瞻前顾后、学习效率下滑。

3.3. 信度分析

主轴编码系数分析

将采用开放式条目编码方法提取对得到的 120 条目具有重要意义的专业条目进行归类编码总结进行分析，最终将其归类为 12 个具有关键性专业词句，然后对提交个 5 个课题评定者条目进行综合评定，考察每一个课题研究和每个评定者的就业一致性符合程度，得出每个评分者的就业一致性程度系数。就业求职焦虑对就业行为的主轴编码分析评分者的一致性系数，见表 3。

Table 3. The consistency coefficient of the raters in the spindle coding analysis of employment anxiety on employment behavior
表 3. 就业求职焦虑对就业行为的主轴编码分析评分者的一致性系数

评定内容 (次数)	评定者 1		评定者 2		评定者 3		评定者 4		评定者 5	
	同意	不同意	同意	不同意	同意	不同意	同意	不同意	同意	不同意
选择性迷茫	6	3	5	4	6	3	5	4	7	2
确定规划	6	0	5	2	6	1	6	2	5	2

Continued

提早努力	8	3	9	2	6	5	8	3	7	4
自我激励	22	6	23	5	23	5	25	3	24	4
认真备考	4	1	3	1	3	2	3	2	4	1
应对压力	7	2	6	3	6	3	6	3	7	2
手足无措	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2
畏葸不前	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2
瞻前顾后	2	1	2	1	3	2	2	1	2	1
珍惜时间	9	5	8	5	9	4	8	5	9	4
学习效率下滑	8	3	9	2	8	3	9	2	8	3
合计	104	20	98	25	98	23	202	23	100	22
一致性系数	85.12%		80.17%		82%		83.57%		83.64%	

从表 3 中可以看出,对 5 个评定者的一致性系数达到了很高的水平,最低 80.17%,最高 85.12%,平均分 83.48%。

4. 研究结论和建议

4.1. 研究结论

大学毕业生就业求职焦虑对其有积极的影响,也存在着消极影响。积极影响分为:确定规划、提早努力、自我激励、认真备考,应对压力,珍惜时间,促进学习。消极影响包括选择性迷茫、手足无措、畏葸不前、瞻前顾后、学习效率下滑。

4.1.1. 毕业生的就业求职焦虑对求职行为产生了一定的积极影响

现在社会处于一种你追我赶的局面,焦虑仿佛成了一种富贵病,人人仿佛都带有焦虑的成分在其中,我们对未来充满了太多的未知和选择,我们感到了太多的不确定性因素。我们总是在当下和未来,可能性和现实性之间徘徊和选择。

经过上述的调查与研究结果显示,毕业生的就业求职焦虑对求职行为产生了一定的积极影响,包括:确定规划、提早努力、自我激励、认真备考,应对压力,珍惜时间,促进学习。通常认为心目中的焦虑性因素更多是一种负面的情绪,需要及时的缓解和疏导。此研究对 50 名的访谈结果的分析,焦虑事实上也存在一定的积极因素的影响。

提前规划主要是指毕业生对即将进入社会前确定好自己所学专业进入社会需要提前做些什么样的准备,按所学专业考取什么样的教师资格证。自我激励指的是大学毕业生在面对焦虑紧张压力时将焦虑转换为动力。认真备考主要指的是对所学专业购买相关的书籍进行学习,积极地备考看书和有经验的学长学姐进行经验的交流。应对压力主要是大学毕业生通过直面压力反而增加了自己的抗压能力。珍惜时间大学毕业生充分利用自己一切可能的时间因素,减少拖延行为,使自己变得更有压力感,紧迫感[5]。

耶克斯夺得森定律也研究了也充分研究了焦虑和影响学习效率之间是否存在一定的倒数相关对应关系,两者之间呈现出一定的倒数和 u 型时间曲线对应关系,中等和高强度的焦虑学习水平状态是我

们学习工作效率高且完成任务结果最好的最佳焦虑状态[6]。

4.1.2. 应届毕业生中的就业焦虑对学生就业学习行为的一种消极影响

毕业生的就业求职焦虑对求职行为产生了一定的消极影响包括选择性迷茫、手足无措、畏葸不前、瞻前顾后、学习效率下滑。焦虑情绪会对大学毕业生的社会决策行为产生一定的消极影响，导致大学生在就业求职过程中采取回避策略，惧怕尝试。

选择性迷茫主要是指大学毕业生刚刚走出象牙塔般的校园步入社会，在面对各种职业，往往感到迷茫与无助，犹犹豫豫徘徊在人生的十字路口，不知道何去何从。很多学生在初入大学时抱着“大一、大二轻松过，大三、大四再加油”的心态，对自己的未来发展缺乏科学的规划，这往往成为他们面对就业压力时感到手足无措的一个重要原因。有90%以上的大学毕业生对就业市场感到茫然，不知道自己做什么工作、能做什么工作，即便是找到了一份工作也做得不长久，工作满意度极低，频繁跳槽换工作。大学生们在现实中不能摆正心态，往往很难坚持下去，更谈不上在企业中未来良好的发展，畏葸不前、瞻前顾后。

大学生就业的外部环境不好，再加上求职的屡屡受挫，导致很多大学生丧失就业信心，有人通过读研、出国留学等再教育方式暂时逃避就业，也有不少大学生宅在家中当起了“啃老族”。对于这类大学生，需要快速建立适应职场的信心，从自己最擅长的方面进行切入，尽快找到成功的感觉以增加自信。

4.2. 教育对策

4.2.1. 学会正视焦虑，积极利用焦虑的积极因素

重视大学生焦虑，引导大学生将焦虑压力转化为动力。用焦虑心理咨询的教学方式，引导我国大学生将面临就业难和求职心理压力如何转化成成为创业动力，是我们目前都在或是正在持续密切关注的一个问题，更好的帮助改善我国大学应届毕业生的焦虑心理状况，将焦虑心理抓力转变为积极的资源可持续利用动力因素，用一颗积极的心态面对就业[7]。重视我国大学应届毕业生的大学就业难和求职焦虑的积极性和影响，让更多大学应届毕业生将工作压力情绪转为创业动力，这是我们目前大学应该更加注重的首要心理问题，这样我们才能够从根本上有效改善我国大学应届毕业生的大学就业难和求职焦虑心理状况，将焦虑情绪转变成更为积极的和可综合利用的激动情绪，积极的主动面对大学就业[8]。

4.2.2. 开展大学毕业生就业求职职业规划课，成立职业规划小组

大学生可以从大一一开始开展一些丰富多彩的职业生涯规划课程，形式上灵活多样，鼓励大学毕业生立足于自己的专业兴趣，找到自己符合的工作领域，去工作现场实地参观感受一下，提前了解自己应该掌握的工作技能，为将来的职业生涯做好充分的准备。成立模拟性职业生涯互助小组，小组成员之间互相分享就业信息、职业测评[9]。大学可以为大学毕业生定期举办一些职业指导性讲座和宣讲，定期召集一些专家教师来进行。

5. 研究不足和展望

今后的研究还要继续延续扎根理论，并结合量化研究的理论，对大学毕业生的就业焦虑进行更为细致的研究。

研究过程中选取的样本容量十分有限，涉及到的人力、物力、财力只涉及到本学校周围区域，不具有广泛的代表性。问卷调查应该尽可能地涉及到从全国范围内进行取样，研究性和推广性更加的广泛。

仅仅探讨地是大学毕业生的就业焦虑对就业行为的两方面影响，没有进一步探讨就业焦虑是如何对就业行为产生影响的。

致 谢

论文完成之际，我向我的老师、同学，以及朋友们表达深切的感性！感性我的学校给了我学习的机会。特别是我的老师从论文选题，框架的拟定，都给我提出了宝贵的意见和建议。老师的严谨治学的科研态度，兢兢业业，孜孜以求的工作作风都对我产生了很深远的影响。

感谢对我悉心指导的老师对我提供了思想上的启发和指导，感恩之余，诚恳地要求各位加以批评和指导，使我及时地完善论文的不足之处！

参考文献

- [1] 安雅然. 大学毕业生焦虑心理的调查与分析[J]. 武汉体育学院学报, 2003(3): 143-145.
- [2] 康文艳. 大学毕业生择业焦虑研究[D]: [硕士学位论文]. 长沙: 湖南师范大学, 2006.
- [3] 蔡水清, 李根平. 大学毕业生就业焦虑及其心理指导[J]. 黑龙江教育(高教研究与评估), 2007(Z2): 61-62.
- [4] 肖盈. 福州市大学毕业生择业焦虑及其相关因素研究[D]: [硕士学位论文]. 福州: 福建师范大学, 2007.
- [5] 王玮. 自我概念、应对方式、焦虑对大学毕业生职业生涯决策困难的影响研究[D]: [硕士学位论文]. 石家庄: 河北师范大学, 2007.
- [6] 伍明辉. 大学毕业生就业社会支持、认知评价与就业焦虑的相关研究[D]: [硕士学位论文]. 桂林: 广西师范大学, 2008.
- [7] 张兰君, 李涛. 大学毕业生焦虑倾向与社会支持结构的相关研究[J]. 中国心理卫生杂志, 2005, 19(6): 379.
- [8] 钱小华. 四川省师范大学毕业生就业焦虑研究[D]: [硕士学位论文]. 成都: 四川师范大学, 2008.
- [9] 杜岸政, 王瑾, 王滨. 大学毕业生心理弹性自我分化和就业焦虑的关系[J]. 中国学校卫生, 2012, 33(1): 31-33.