

高校毕业生就业初期职业适应性调查研究

王晓青

重庆大学公共管理学院, 重庆

收稿日期: 2021年11月9日; 录用日期: 2021年12月6日; 发布日期: 2021年12月13日

摘要

现今社会竞争压力不断增大, 高校毕业生能否顺利就业并快速适应职场环境、平稳度过职业适应期直接影响其未来的职业发展, 这也让职业适应性得到社会的广泛关注和重视。本研究以高校毕业生为研究对象, 采用问卷调查方法从职业动机、能力、行为和情感控制四个方面调查职业适应性情况。研究发现毕业生就业初期职业适应性在年龄和职位变量上有显著差异, 在性别、学历、工作年限和工作岗位属性变量上无显著差异; 职业适应性的最主要影响因素是人格因素, 其次为家庭因素、企业因素等, 并在此基础上从社会、教育、个人和企业层面提出提高职业适应性的可行建议。希望引起大学生群体和社会对职业适应性的重视, 对高校毕业生的综合发展起到积极作用。

关键词

高校毕业生, 职业适应性, 就业, 职业适应期

Investigation and Research on Vocational Adaptability of College Graduates in the Early Stage of Employment

Xiaoqing Wang

School of Public Administration, Chongqing University, Chongqing

Received: Nov. 9th, 2021; accepted: Dec. 6th, 2021; published: Dec. 13th, 2021

Abstract

Nowadays, the pressure of competition is increasing. Whether college graduates can get employment smoothly, adapt to the workplace environment quickly and pass the career adaptation period smoothly directly affects their future career development, which also makes the career adaptability receive widespread attention and attention of the society. This research takes college gra-

duates as the research object, and uses questionnaire survey method to investigate career adaptability from four aspects: career motivation, ability, behavior and emotional control. The study finds that there are significant differences in age and position variables in the initial stage of employment, but no significant differences in gender, educational background, length of service and job attributes. The most important influencing factors of career adaptability are personality factors, followed by family factors and enterprise factors. On this basis, the paper proposes feasible suggestions to improve vocational adaptability from the social, educational, personal and enterprise levels. It is hoped that it will arouse the attention of college students and society to their vocational adaptability and play a positive role in the comprehensive development of college graduates.

Keywords

College Graduates, Career Adaptability, Employment, Occupational Adaptation Period

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. 研究背景和意义

1.1. 研究背景

人力资源和社会保障部的数据统计显示, 2010~2020 年间, 高校毕业生人数逐年增长, 累计超过 8000 万人, 2021 年全国高校毕业生约为 990 万人, 达到年毕业生人数新高值, 同比 2020 年 874 万毕业生增长 13.27%^{1,2}。高校毕业生的庞大人数与就业情况关系密切, 麦可思研究院在其 2020 年《中国大学生就业报告》中指出, 2019 届高校毕业生更倾向于在“新一线”城市就业, 其中长三角就业占比最高(本科约为 25.8%, 高职约为 22.9%), 其次是珠三角地区, 而中部和东北地区对高校毕业生的吸引力较弱³。社会各界人士也十分关注毕业生就业问题, 但是普遍将关注重点放在就业地区和行业之中, 对其就业后的职业适应性和工作稳定性却较少有关注, 而就业初期的职业适应性情况直接影响到毕业生的稳定性、离职率甚至未来的职业生涯发展。因此, 关于高校毕业生初入职时期的职业适应性研究亟待加强。

早在 1981 年 Super 就在他的职业发展理论中提出“职业成熟度”理论[1], 他认为个人的职业发展是一个长期过程, 并表现出阶段性特征, 即不同的发展阶段会有不同的发展目标, 不同的发展任务, 较高职业成熟度的个体能够较好地完成任务。职业适应性理论就是由此演变而来, 各国学者主要对其定义、测量和理论维度方面进行较多的研究, 而较少对于新入职大学生的职业适应性深入调查研究。符谢红提出 21 世纪的员工的职业生涯中应该具备灵活的适应能力和易变能力, 不断探索自身易变性职业生涯的发展路径[2]。企业竞争是瞬息万变的, 需要具备专业能力和良好素质的专业人才[3]。因此, 在新的时代背景下, 员工应明确自身的职业发展规划, 坚持不断地学习, 增强职业适应性, 才能更好地在不断变化的环境下生存, 同时也有利于提高组织整体的应对能力。

1.2. 研究意义

中国大学生就业难、择业难的问题十分明显, 而我国学术界目前多是对职业适应性理论做出整体性

¹ 中华人民共和国教育部: http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s5147/201911/t20191101_406366.html。

² 中商产业研究院: <https://www.askci.com/news/chanye/20200706/0959441163122.shtml>。

³ 麦可思研究院: 《2020 年中国大学生就业报告》。

的分析, 或研究某一群体的职业生涯发展中的职业适应性, 缺乏高校应届毕业生在就业初期的职业适应性进行调查研究。此外, 在当代社会中, 社会各界和公众都广泛且持续关注大学生的教育和发展[4], 高校毕业生求职时并没有对岗位的实际情况以及企业的价值观念和未来发展进行深入了解和研究, 这种情况下极易产生就业后工作不适应甚至离职的后果, 这对于其自身发展及以后的职业生涯发展都将造成十分不利的影 响。

毕业生就业的良好开始对于其未来职业生涯获取更大的发展是十分重要的基石和助力。所以, 在此背景下帮助毕业生更有效的选择合适职业岗位、加快转变自身角色, 增强学习能力、完善知识结构等, 必然对其职业适应性起到显著的提升作用, 也让毕业生对自身职业生涯有更清晰的认知和明确的规划[5]。

2. 文献综述

2.1. 职业适应性概念

职业适应性最早源于 Super (1981)的职业成熟度理论, 在此理论的基础上随着社会职业的发展提出职业适应性这一概念[1], 他认为职业成熟度其实就是个体完成与其职业发展阶段相应的发展任务的程度。Ginzberg 和 Berman 从经济学的角度提出, 职业适应性表现了劳动力供需结构中各因素的关系, 可以通过员工的薪资和福利待遇等评估其职业适应性情况[6]; 而从社会学的角度, Miller 认为职业适应性要求个体融入工作群体中, 保持良好的人际关系, 并能一定程度上反作用于群体[6]。Rothngans、Days 和 Bergen (2005)将职业适应性定义为个体对职业发展中难以预料和控制的事情的计划和调控能力, 帮助个体快速调整自身来适应职业环境的变化[7]。职业适应性概念自最初的职业成熟度理论逐步扩散到经济学、社会学等各个学科, 现在的职业适应性含义更多地体现在员工职业发展不同阶段之中, 且含义更加宽泛。

中华人民共和国教育部高等司(2004)明确定义职业适应性是指个体对职业环境、职业技能、职业心理和人际关系等方面的适应过程和适应结果, 是人与职业的相互协调和有机统一的过程[8]。随后, 郭云、赵小云(2010)在 Savakis 的职业适应性概念基础上提出具有较高职业适应性的个体应该具备可后天塑造的能力和可自我适应环境的能力, 认为这是个体和环境相互作用的结果[9]。针对主要研究方向, 范敏(2012)表明国内学者对大学生的适应性研究主要集中在学习适应性、心理适应性、职业适应性、角色适应性、人际适应性、生活适应性以及社会适应性等方面[10]。继而, 学者们将范围缩小, 着重研究某一领域的职业适应性, 施霞吉(2016)将职业适应性分为职业素质基础和职业技能两部分, 建议高校应该加强对学生职业素质的重视和培养[11]; 肖婷(2018)认为职业适应性指的就是个体的性格、能力等特点与市场职业需求的匹配关系[12]; 周卓华、李兢(2018)提出职业适应性启示是个体自身与职业的相互协调统一的过程, 个体能够通过明确工作任务、调整业务能力来适应职业环境[13]。

综合国内外研究中对职业适应性的定义, 本研究中的职业适应性主要是指个体(高校毕业生)在就业初期快速转变角色, 调整自身能力, 以缩短职业适应过渡期, 迅速适应职场工作和环境的过程。

2.2. 职业适应性的测量

在职业适应性理论早期发展中, 一般的研究多采用已被认可的子概念量表来测量, Zilic 和 Klehe (2006)提出了职业规划量表[14], Klehe, *et al.* (2011)提出了职业探索量表[15]。而近年来的研究中的量表大都倾向自行编制量表来更高地契合研究内容和研究对象。范成杰(2005, 2007)针对职业生活编制的适应能力、心理适应及人际适应量表[16]; Marl 和 Waters (2007)通过主动性人格来编制测试量表[17]; Viviane (2009)的量表中突出测试个体的学习能力[18]; Savickas 和 Porfeli (2012)提出由职业关注、职业控制、职业好奇、职业信心四个分量表组成职业适应性量表, 后来被认定为国际版职业适应性量表(the international

form of the Career Adapt-Abilities Scale, CAAS) [19]。自行编制的量表更有利于研究者根据特定的研究对象调整量表测试的重点,也能帮助研究者测试收集更有效的研究数据。

不同的研究学者在研究中根据自身研究内容和研究对象采用不同的测量工具,本文主要借鉴了McCredie (2007)曾使用的主动性人格量表,在此基础上根据新就业的高校毕业生为研究调查对象,自编由职业动机、职业能力、职业行为、职业情绪适应性四维度组成的职业适应性量表来测试职业适应性。

2.3. 职业适应性的相关研究

张迺英(2010)通过建立高校毕业生就业适应与就业保障的关系模型,分析高校毕业生的就业适应性特征及其影响因素,提出了加强学校有关课程的推进,转变毕业生就业观[20];谭明、方翰青(2012)在对我国不同人群职业适应性的研究中发现,大学生群体职业适应性总体较高,但是职业选择和环境适应性相对较低,他们认为工作本身不适应、业务能力缺乏是影响大学生职业适应性的重要因素[21];Hirschi 和 Herrmann (2013)对内部动机性因素和职业适应性关系的研究中发现职业准备和职业召唤之间具有互逆效应[22]。同时,近年也有许多研究针对大学生职业适应性的提高提出了相关建议。施霞吉(2016)建议学校课程和企业实践相结合提高大学生的职业适应性素养[11];周卓华、李兢(2018)研究发现 2/3 的大学生认为职业适应性的培养训练应该在整个大学期间进行,并期望由人力资源经理或者其他职业经验丰富的专家指导提高职业适应能力和学习能力[13];乔宇博、黄进财(2018)认为现有教学重理论轻应用,重普世价值轻专业价值,即学习缺乏系统性和专业性,研究强调对社会需求的了解对学生特点的分析[23];杨建林、彭后生(2019)在针对高职院校学生的研究中甚至直接提出了高职院校课程体系改革措施[24]。

国内外的重要文献和最新研究成果都越来越趋向于针对特定群体职业适应性的研究,而大学生群体也是备受关注。但是对于毕业生就业初期的职业适应性情况少有研究,就业初期的职业适应期的长短对个体的职业发展起着关键作用,因此,本研究对毕业后就业一年的大学生进行职业适应性调查,既是对理论研究的丰富,也是对实际问题的探讨解决。

3. 研究设计

3.1. 基本观点和假设

本通过对文献的归纳和分析,自 Super (1955)最早在他的职业发展理论中提出“职业成熟度”理论以来,关于职业成熟度的研究不断增多。人的职业发展是一个终生的过程,并呈现出阶段性特点,在不同的发展阶段存在不同的发展目标和任务,只有完成了该阶段的目标才是职业成熟的表现。这一理论不断完善和发展后形成了普遍认可的职业关注、职业控制、职业好奇、职业自信四个维度。职业适应性理论就是由此演变而来,各国学者主要对其定义、测量、和理论维度方面进行较多的研究,而较少对于新入职大学生的职业适应性深入调查研究。

本文基于前人的研究成果,以最经典的职业成熟度理论为基础,分别从职业动机、职业能力、职业行为和职业情绪适应四个维度对高校毕业生就业初期的职业适应能力进行研究,并提出了以下三个假设:

第一,编制修改的适用于高校毕业生的《职业适应性量表》具有良好的信度和效度;

第二,高校毕业生就业初期职业适应性在性别、学历、家庭、工作年限、单位性质等方面存在差异;

第三,职业适应性对于职业生涯发展有预测作用。

3.2. 研究思路和方法

以阅读国内外相关文献和模型为基础,本文建立研究的基本理论体系,再结合具体的研究对象,自行编制修改调查问卷;然后利用 SPSS 等工具对数据进行统计整理,分析高校毕业生就业初期职业适应

性的基本情况及其在不同变量之间的差异，探究不同因素对就业初期毕业生职业适应性的影响程度；最后，根据研究结果提出可行性的建议，讨论未来的研究方向。

本次主要以问卷调查法为主要研究方法，同时辅助运用文献分析法和统计分析法进行研究，在中国知网、维普等数据库中搜集相关文献，为本文的研究提供基本的理论基础和启发借鉴，并在收集问卷数据后采用 SPSS 科学统计分析软件对卷数据的信度效度进行检验，研究变量之间的相关性和关联度。

本次以初入职的高校毕业生为调查对象，自 3 月 25 日至 3 月 31 日在不同地区、不同学校和不同专业的高校毕业生中发放问卷，共回收 212 份有效问卷。其中男女性别比例分别为 32.08%，67.92%；59.43% 处于 20~22 岁年龄段，34.91% 处于 23~25 年龄段；5.65% 来自东部地区，83.03% 来自中部地区，11.32% 来自西部地区。此外，本研究针对毕业生就业初期的职业适应性进行调查分析，时限界定为毕业后就业一年内，问卷调查中超过 1/3 的调查对象就业工作时间为一个月以内，近 1/3 为六个月至一年，另外 1/3 为一个月至六个月时间，本次研究数据体现了就业初期的不同就业时间段下，毕业生的职业适应性情况和可能的适应性差异。问卷共有 25 个题项，分为三个部分：第一部分，初入职高校毕业生的个人基本信息调查，目的是为了调查被试者的性别、年龄、学历、薪资、工作年限、工作单位性质等基本信息；第二部分，职业适应性量表，借鉴 McArdle 等在 2007 年研究中使用的主动性人格量表，再根据本研究的研究内容和研究对象做出相应调整和修改，共有 24 个题项，计分方式采用李克特的 5 点计分法，答案选项分别为 1 - 非常不符合，2 - 较不符合，3 - 一般，4 - 比较符合，5 - 完全符合；第三部分，影响因素调查，被试者对可能影响就业初期毕业生职业适应性的因素进行排序，以此来说明各因素的影响力大小和重要程度主要是为研究分析提供数据支持。

采用 Cronbach 的 α 系数和分半信度信度对问卷进行信度检验，一般而言， α 系数越大表示内部一致性越好， α 大于 0.8 表示内部一致性极好，本问卷信度检验及结果显示 α 系数为 0.812，大于 0.8，说明问卷内部一致性极好，分半信度系数为 0.845，说明该量表的信度比较高。总体效度检验结果如表 1 所示，职业适应性量表 KMO 检验系数为 0.845，达到了显著水平(Sig. < 0.001)。采用结构效度对本问卷进行效度检验，检验结果表明各因子与问卷总分呈高度相关，相关系数非常显著，各维度之间也显著相关，这说明本问卷具有较高的结构效度，适用于高校毕业生就业初期职业适应性的调查。

Table 1. Validity test of occupational adaptability scale

表 1. 职业适应性量表的效度检验

KMO 和 Bartlett 的检验		
	KMO 值	0.845
Bartlett 球形度检验	近似卡方	384.414
	df	6
	Sig.	0.000

4. 数据分析

4.1. 高校毕业生就业初期职业适应性现状

对 212 份高校毕业生职业适应性有效问卷进行统计分析，统计结果如表 2 所示。由表可知，高校毕业生就业初期职业适应性总平均分为 3.69 分(高于 3 分)，说明高校毕业生就业初期职业适应性总体水平良好。其中，职业动机适应得分 3.67 分，职业能力适应得分 3.73 分，职业行为适应得分 3.67 分，职业情绪适应得分为 3.67 分，均高于 3 分，说明高校毕业生在职业能力适应水平良好，职业动机、职业行为

和职业情绪适应水平较为均衡。

问卷中有 2 道题项得分高于 4 分。“我通常能够和周围的人相处融洽”得分 4.07 分，说明高校毕业生在人际关系方面适应能力强，人际关系水平良好；“只要我答应的工作或任务，我都尽职尽责地完成”得分 4.03 分，这可能是高校毕业生就业初期快速适应职场工作的关键；另一方面，问卷中有 3 道题项得分低于 3.5 分，“与选择玩乐相比，我愿意选择工作”是最低得分 3.21，说明高校毕业生就业原因普遍倾向于现实生活；“我对自己的职业生涯有合理的规划”得分为 3.49，“我已着手参加各种与未来职业发展有关的培训或实践活动”得分 3.46，这说明高校毕业生缺乏对自身职业生涯的合理规划并在工作中寻找合适的机会提高自身能力，这可能与部分高校不重视甚至没有开设有关大学生职业生涯规划与设计的课程有关，导致大学生对自身未来的职业生涯没有清晰地认知和规划。

Table 2. Overall occupational adaptation of college graduates in the early stage of employment
表 2. 高校毕业生就业初期总体职业适应性状况

内容	题项	均分	合计
		N = 212	
职业动机适应	与选择玩乐相比，我愿意选择工作	3.21	3.67
	我有一定的抱负，并相信自己可以有所作为	3.96	
	我有很强的获取知识的热情和学习能力	3.82	
	我有很强的学习动力	3.77	
	我很了解我的个性特点适合哪类职业	3.61	
职业能力适应	我通常能够和周围的人相处融洽	4.07	3.73
	我善于和不同背景、个性、价值观的人和谐共处、协作共事	3.75	
	我善于捕捉机遇	3.55	
	我敢干接受和尝试新知识、新技能，并适当地应用于实践中	3.85	
	我善于关注其他人对我行为的反馈，并积极调整自己的行为	3.91	
	我经常能提出执行工作任务的新思路	3.54	
	我常寻找新的技术、流程、技巧或产品创意	3.47	
职业行为适应	我通常待人随和，对别人的缺点和错误能够容忍	3.83	3.67
	我对自己的职业生涯有合理的规划	3.49	
	只要我答应的工作或任务，我都尽职尽责地完成	4.03	
	我经常和老师、家人、同学讨论有关未来工作的事情	3.61	
	我对所从事职业的工作要求、内容和责任非常了解	3.54	
	我已着手参加各种与未来职业发展有关的培训或实践活动	3.46	
	我寻求能让我学习新东西的工作任务	3.74	
职业情绪适应	我做大部分事情都能保持积极的心态	3.75	3.67
	在经历新的事物和职位时，我富有活力	3.93	
	我通常能够比较快地从不良情绪中摆脱出来	3.51	
	在面对压力和困难时，我通常都能控制好自己的情绪，冷静思考，从容不迫	3.59	
总体适应性	我了解并能接受职场的处事原则和规则，并能够为此积极调整心态和行为	3.57	3.69

4.2. 高校毕业生就业初期职业适应性差异分析

4.2.1. 职业适应性人口学变量差异分析

1) 性别差异分析。就业初期高校毕业生中男生的总体职业适应性(3.74 分)高于女生(3.67 分)且职业动机、职业能力、职业行为和职业情绪适应性男生得分均高于女生。但是据独立样本 t 检验结果显示, 高校毕业生就业初期职业适应性在性别变量上无显著差异(见表 3)。

Table 3. Analysis of gender differences

表 3. 性别差异分析

性别	职业动机适应性	职业能力适应性	职业行为适应性	职业情绪适应性	总体职业适应性水平
男(N = 68)	3.73	3.78	3.72	3.69	3.74
女(N = 144)	3.65	3.71	3.65	3.66	3.67
T 值	0.642	0.702	0.560	0.244	0.589
Sig.	0.522	0.484	0.577	0.808	0.557

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$.

2) 年龄差异分析。问卷调查中 20 岁以下的高校毕业生只有两人作答, 样本量过少, 且职业适应水平达到 5 分, 即完全满意, 不符合实际水平, 对本研究的影响可以忽略不计。由表可知 25 岁以上的高校毕业生总体职业适应及职业认知适应、职业能力适应、职业行为适应、职业情绪适应水平均为最高, 其次是 23~25 岁, 最后是 20~22 岁, 即高校毕业生的职业适应水平与年龄呈正向关系增长。根据单因素方差分析结果显示, 高校毕业生就业初期职业适应性在年龄变量上存在着显著差异(见表 4)。

Table 4. Analysis of age differences

表 4. 年龄差异分析

年龄	职业动机适应性	职业能力适应性	职业行为适应性	职业情绪适应性	总体职业适应性水平
20 岁以下(N = 2)	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
20-22 岁(N = 126)	3.63	3.67	3.61	3.60	3.63
23-25 岁(N = 74)	3.68	3.73	3.70	3.69	3.70
25 岁以上(N = 10)	3.92	4.29	3.91	4.24	4.09
F 值	1.711	3.572	2.254	2.680.	2.912
Sig.	0.169	0.017*	0.087	0.051	0.038*

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$.

3) 学历差异分析。问卷调查中高校博士毕业生只有两人作答, 样本量过少, 且职业适应水平达到 5 分, 即完全满意, 不符合实际水平, 对本研究的影响可以忽略不计。由表可知大专及大专以下毕业生总体职业适应水平最高(3.81 分), 其次是硕士研究生(3.74 分), 最后是本科(3.65 分), 得分差异较大。这说明高校毕业生就业初期职业适应性与学历有一定关系。但根据单因素方差分析结果显示, 高校毕业生就业初期职业适应性在学历变量上无显著差异(见表 5)。

Table 5. Analysis of educational differences
表 5. 学历差异分析

学历	职业动机适应性	职业能力适应性	职业行为适应性	职业情绪适应性	总体职业适应性水平
大专及大专以下(N = 12)	3.80	3.90	3.76	3.73	3.81
本科(N = 156)	3.62	3.69	3.64	3.63	3.65
硕士研究生(N = 42)	3.78	3.78	3.67	3.73	3.74
博士研究生(N = 2)	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
F 值	1.828	1.967	1.789	1.369	2.016
Sig.	0.147	0.124	0.154	0.257	0.116

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$.

4) 薪资差异分析。年薪资在 11 万元以上的高校毕业生职业适应性最高(4.08 分), 然后依次是 9~11 万(3.92 分), 7~9 万(3.80 分), 5~7 万(3.76 分), 5 万元及以下(3.54 分), 总体职业适应性均超过 3 分, 职业适应性良好, 这说明职业适应性和职工薪资有一定的关系。根据单因素方差分析结果显示, 高校毕业生就业初期职业适应性在薪资变量上存在显著差异(见表 6)。

Table 6. Analysis of salaries differences
表 6. 薪资差异分析

年薪	职业动机适应性	职业能力适应性	职业行为适应性	职业情绪适应性	总体职业适应性水平
5 万元及以下(N = 110)	3.51	3.60	3.54	3.48	3.54
5 万~7 万(N = 40)	3.70	3.76	3.72	3.85	3.76
7 万~9 万(N = 30)	3.91	3.78	3.79	3.72	3.80
9 万~11 万(N = 10)	4.04	3.97	3.80	3.88	3.92
11 万以上(N = 22)	3.98	4.15	4.01	4.15	4.08
F 值	2.462	2.540	1.874	2.985	2.731
Sig.	0.050*	0.044*	0.121	0.022*	0.033*

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$.

4.2.2. 职业适应性工作年限差异分析

已就业工作六个月至一年的高校毕业生的总体职业适应水最高(3.85 分), 其次是一个月及以内(3.67 分), 再次是三个月至六个月(3.66 分), 最后是一个月至三个月(3.53 分), 这说明一个月至三个月的工作时间有可能是高校毕业生职业适应的一个关键时间段。当然数据结果也可能受到本次研究中该工作时间段调查对象相对较少原因的影响。因此, 就业初期(工作时间一年内)高校毕业生的职业适应性与实际工作年限有一定关系。但根据单因素方差分析结果显示, 高校毕业生就业初期职业适应性在工作年限变量上无显著差异(见表 7)。

4.2.3. 职业适应性职位差异分析

高校毕业生就业初期多为企业的一般员工, 达到管理层的只有 34%, 且一般员工的总体职业适应及职业认知适应、职业能力适应、职业行为适应、职业情绪适应得分均低于基层、中层、高层管理人员,

且管理人员职业适应力得分由基层到中层到高层逐渐递增，这说明高校毕业生的职业适应性水平与职位有一定的关系。根据单因素方差分析结果显示，高校毕业生就业初期职业适应性在职位变量上存在十分显著的差异(见表 8)。

Table 7. Analysis of differences in working years
表 7. 工作年限差异分析

工作年限	职业动机适应性	职业能力适应性	职业行为适应性	职业情绪适应性	总体职业适应性水平
一个月及以内(N = 96)	3.62	3.69	3.67	3.66	3.67
一个月~三个月(N = 34)	3.49	3.56	3.57	3.44	3.53
三个月~六个月(N = 28)	3.74	3.70	3.67	3.47	3.66
六个月~一年(N = 54)	3.85	3.92	3.73	3.93	3.85
F 值	1.247	1.513	0.258	2.371	1.253
Sig.	0.297	0.216	0.855	0.075	0.295

*p < 0.05, **p < 0.01.

Table 8. Analysis of job differences
表 8. 职位差异分析

职位	职业动机适应性	职业能力适应性	职业行为适应性	职业情绪适应性	总体职业适应性水平
一般员工(N = 164)	3.59	3.67	3.62	3.60	3.62
基层管理人员(N = 32)	3.76	3.75	3.69	3.63	3.71
中层管理人员(N = 4)	4.20	4.00	3.36	4.3	3.92
高层管理人员(N = 12)	4.37	4.50	4.45	4.6	4.49
F 值	3.346	4.328	4.171	4.879	4.634
Sig.	0.022*	0.006**	0.008**	0.003**	0.004**

*p < 0.05, **p < 0.01.

4.2.4. 职业适应性工作岗位属性差异分析

研发类岗位高校毕业生的职业适应性最高(4.01 分)，然后依次是营销类(3.81 分)，技术类(3.78 分)，管理类(3.64 分)，其他(3.60 分)，这说明高校毕业生职业适应性与工作岗位属性有一定的关系。但根据单因素方差分析结果显示，高校毕业生就业初期职业适应性在工作岗位属性变量上无显著差异(见表 9)。

Table 9. Analysis of job attributes differences
表 9. 工作岗位属性差异分析

工作岗位属性	职业动机适应性	职业能力适应性	职业行为适应性	职业情绪适应性	总体职业适应性水平
管理类(N = 82)	3.64	3.64	3.66	3.63	3.64
研发类(N = 8)	3.90	4.07	4.04	4.00	4.01
营销类(N = 26)	3.92	3.80	3.83	3.68	3.81

Continued

技术类(N = 36)	3.78	3.84	3.67	3.85	3.78
其他(N = 60)	3.53	3.71	3.56	3.57	3.60
F 值	1.106	0.775	0.871	0.715	0.804
Sig.	0.358	0.544	0.484	0.583	0.526

*p < 0.05, **p < 0.01.

4.2.5. 职业适应性单位性质差异分析

在外资企业或合资企业工作的高校毕业生职业适应性最高(3.84 分), 然后依次是民营企业(3.72 分), 国有企业(3.70 分), 其他(3.60 分), 总体职业适应性均超过 3 分, 职业适应性良好, 这说明职业适应性和职工单位性质有一定的关系。但根据单因素方差分析结果显示, 高校毕业生就业初期职业适应性在单位性质变量上无显著差异(见表 10)。

Table 10. Analysis of unit nature differences

表 10. 单位性质差异分析

单位性质	职业动机适应性	职业能力适应性	职业行为适应性	职业情绪适应性	总体职业适应性水平
国有企业(N = 72)	3.67	3.71	3.67	3.74	3.70
民营企业(N = 72)	3.78	3.76	3.70	3.61	3.72
外资或合资企业(N = 16)	3.90	3.82	3.72	3.98	3.84
其他(N = 52)	3.48	3.69	3.62	3.56	3.60
F 值	1.410	0.167	0.107	0.948	0.416
Sig.	0.244	0.918	0.956	0.421	0.742

*p < 0.05, **p < 0.01.

4.3. 高校毕业生就业初期职业适应性影响因素分析

根据 212 名被调查者问卷结果统计, 影响高校毕业生就业初期职业适应性的主要影响因素按重要性排序如图 1 所示。由图可知, 人格特质是影响高校毕业生就业初期职业适应性的最主要因素(4.63 分), 其他因素按重要性排序分别为家庭因素(3.65 分), 企业因素(3.16 分), 社会支持(2.64 分), 其他个人因素(2.63 分), 人口学变量因素(2.11 分), 这说明个人本身的性格特征、责任心、情绪稳定性等因素对个人职业适应性影响较大。

5. 研究结论

5.1. 高校毕业生就业初期职业适应性特点

1) 人口学变量。主要在性别、年龄、薪资上存在着差异, 具体表现为:

① 就业初期高校毕业生的职业适应性在性别变量上没有显著差异, 但是总体职业适应性得分男生高于女生, 且男生的职业动机适应性、职业能力适应性、职业行为适应性、和职业情绪适应性各方面均优于女生。一定程度上说明男生在面对职业生涯中的决策和困难时, 通常能更快调整自己适应工作环境。

② 就业初期高校毕业生职业适应性在年龄变量上存在显著差异。25 岁以上年龄组职业适应性得分显著高于 23~25 岁年龄组, 高于 20~22 岁年龄组, 呈现出递增的趋向, 即年龄越大, 个体职业适应性越

强。年龄可能会帮助个体在社会生活和工作环境中获得更多的经验教训，成为适应新的工作和职场环境的重要因素。

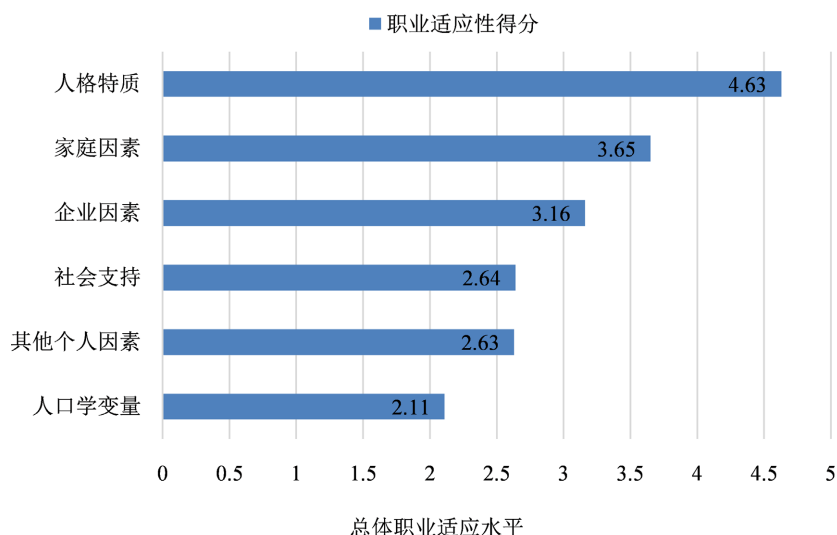


Figure 1. Sorting the importance of influence factors
图 1. 影响因素重要性排序

③ 就业初期高校毕业生职业适应性在学历变量上没有显著差异，但本科生的职业适应性最低，硕士和大专毕业生相对较高。这可能是因为专科及专科以下毕业生由于本身学历较低，对工作的期望较低，容易对现有的工作产生较高的满意度并快速适应，硕士研究生学历可能具备更高的能力和整体素质来调节自身适应工作；而本科生既对工作抱有较高期望，又缺乏更好地机会和能力得到自身期望的工作，故而心理落差较大，工作满意度也会随之降低。

④ 就业初期高校毕业生职业适应性在薪资变量上存在显著差异。年薪 11 万以上的毕业生职业适应性高于那些年薪 11 万元以下的毕业生，呈现出递增的趋势。普遍来说，高校毕业生能力越高，更容易得到且快速适应高薪资、高福利的工作，同时又可能有更多的晋升机会，这反过来也有利于个人职业适应性的提高。

2) 工作年限。就业初期高校毕业生职业适应性在工作年限上没有显著差异，但工作时间六个月至一年的毕业生职业适应性明显高于工作时间六个月以下的毕业生，也呈现出递增的趋势。毕业生在就业初期六个月至一年是一个关键的过渡时间段，能够让其尽快完成学生身份的转变，更好地适应工作节奏和压力。

3) 职位。就业初期高校毕业生职业适应性在职位上存在十分显著的差异。管理人员的职业适应性高于一般员工，管理人员中高层管理人员职业适应性高于中层管理人员，再高于基层管理人员。一般而言，管理人员尤其是高层管理人员工作经验丰富，工作能力突出，综合素质高，职业适应性更强。

4) 工作岗位属性。就业初期高校毕业生职业适应性在工作岗位属性上没有显著差异，但研发类总体职业适应性最高。在职业动机适应性方面营销类最高，管理类总体适应性最低，可能是因为与营销类的工作性质相比，就业初期管理类工作比较琐碎，短时间内也难以有明显的工作的成就，个体的满足感和成就感较低，从而不利于调动员工的工作积极性和创造性，职业适应能力也可能因此大打折扣。

5) 单位性质。就业初期高校毕业生职业适应性在单位性质上没有显著差异，但在外资或合资企业的员工职业适应性最高。一方面，外资或合资企业对员工个人能力、整体素质等普遍要求较高，这一类员

工本身职业适应性可能高于一般员工；另一方面，外资或合资企业有着更加完善的人才管理和晋升机制，更加有利于在一定时间内提高新员工的职业适应能力和整体素质，缩短员工的职业适应期。

5.2. 高校毕业生就业初期职业适应性的影响因素

5.2.1. 内部因素

1) 人格特质。人格是个人在各种交互作用过程中形成的内在动力组织和相应行为模式的统一体。本研究的人格特质主要运用 Goldberg 提出的“大五人格”理论和 Costa 的“五因素模型”，即个人的人格描述主要涵盖五种特质：外向性、随和性、尽责性、开放性、神经质或情绪稳定性。一般意义上讲，外向性、随和性、尽责性、开放性越高，神经质越低，是普遍意义上较完美的人格，这种人格特质的个体有着很强的自我调控能力和适应能力，往往比普通人更容易成为杰出的领导者[25]。

2) 其他个人因素。包括个人职业动机、个人能力、个人精神状态、个人职业规划等。职业动机、职业规划等直接影响个人是否愿意积极努力工作，个人能力、精神状态等直接影响个人是否能够适应工作环境、高效完成工作。积极的个人动机、能力、精神状态等是个人进步、职业发展的推动力，反之，则会阻碍个人发展。

3) 人口学变量。这里的人口学变量主要是指基本的人口学因素，根据本研究调查显示，高校毕业生就业初期职业适应性在性别、年龄上并没有显著差异。这可能是由于时代进步、经济发展下，人民的经济水平、受教育程度等普遍提高，性别、年龄等基本差异对个人的影响相对减弱，尤其是在职业发展中，越来越多的企业和其他组织都开始倾向于重视个人能力和潜力，而非其他外在因素。

5.2.2. 外部条件

1) 家庭因素。这是继人格特质因素之后最重要的影响因素，主要包括家庭经济水平、家庭社会地位、父母受教育水平、家庭教育方式等。家庭经济条件较好、父母受教育水平较高，父母对于子女的家庭教育更加的开放合理，这类家庭的子女从小能接受良好的教育，享受良好的教育资源，这都有助于培养子女的眼界、全局观念和综合素质，他们能在新的环境中很快地学习成长，大大缩短自身的适应期，尽快投入其中。但近年来也有不同的研究结果，如赵小云(2011)针对内地学生职业适应性的研究发现职业适应性与家庭社会经济水平呈现的是 U 形关系[9]，即中等社会经济水平家庭的学生职业适应性低于高等社会经济水平家庭和低等社会经济水平家庭的学生的职业适应性。

2) 企业因素。一方面，个体对所在企业文化高度认同、对企业各项规章制度、薪酬福利制度高度认同，必然愿意并且能够积极调整自身来适应工作环境；另一方面，企业中团队氛围、工作中的人际关系良好可以帮助新员工更快地适应新工作、融入新团队，人际关系的协调是高效工作的有效催化剂。

3) 社会支持。包括家庭、朋友和身边其他人的支持，也包括整体社会公众对于某行业或某项工作的舆论支持。根据本研究结果并结合以往研究结论，家庭支持和朋友支持对个体的影响相对较大，高校毕业生初入职场，需要完成从在校学生到企业员工角色的转变，这是一个因人而异或长或短的过渡期和适应期，家庭和朋友的陪伴、鼓励、开导可以帮助新就业毕业生缓解自身压力和情绪，更快地度过这段适应期。

6. 研究建议与展望

6.1. 提升高校毕业生职业适应性的建议

6.1.1. 教育层面

1) 教育部门。教育部门及有关国家部门应该重视高校毕业生就业尤其是高校毕业生就业后的职业适

应性,合理出台相关的政策,优化教育的课程结构,引导社会和各高校重视职业适应性教育和培养。同时,教育部门应该积极倡导整个社会形成一种积极向上的良好氛围,为毕业生就业提供支持和保障,一方面,良好的政治、经济、文化、社会、法律环境可以保护新就业毕业生的合法权利,为高校毕业生的就业和就业后的工作待遇提供基本的保障,同时提供大量优质学习就业资源;另一方面,学术界应该加大有关职业适应性的研究,为提高职业适应性提供更多有效的理论和建议。

2) 高等院校。学校主要从课程理论学习和实践操作技能方面培养大学生的职业适应性,具体方法有:

① 合理规划安排课程。现今高校大多对大学生职业生涯规划和发展有关课程不太重视,开设相关课程也只是形同虚设,甚至有些高校都未曾开设这一类课程。要提高高校毕业生的职业适应性,高校不得不加强有关理论知识的学习教育,让学生在大学期间就熟知相关知识,在心理上为就业工作做好准备,并不断提高和完善自身能力。

② 加强培养专业技能。大学期间尤其是大学本科学习应该加强专业知识的学习和训练,应该分专业、有针对性地培养学生的专业技能能力,做到专而精,而不是泛而浅。如师范专业学生在大学期间应该努力训练普通话、三笔字、极端及技能等,让师范生明白“学高为师、身正为范”的意义,作为一名教师,一言一行都会对学生造成影响[3]。从外部的压力和内在激励两方面促使大学生不断提高自身专业技能和职业适应能力。

③ 完善实习考核制度。无论是大学期间的社会实习实践还是毕业前的实习,实则都是学生将所学知识和实际工作相结合的好机会,理论知识的学习必然要在实践中得到印证和巩固[3]。各高校应该重视学生实习实践,完善实习考核制度,让学生提前感受职场工作的氛围和真实的工作情景,从而发现自身的不足,有针对性地提高自身能力,这也是为毕业时就业做准备,能大大缩短其职业适应期。

6.1.2. 企业层面

1) 树立企业人才理念,重视员工素质培养[26]。人才理念是企业文化的一种体现,树立人才理念,加强对员工的素质培养一方面有利于企业凝聚力的增强,另一方面能充分发掘员工的潜力,激发员工的自信心,帮助员工快速度过职业适应过渡期。

2) 建立薪酬激励制度,完善晋升发展机制[4]。合理的薪酬是对员工价值的肯定,良好的收入能带给员工成绩感和满足感;完善的晋升机制为员工提供不断成长发展的机会,促进员工忠诚感和归属感的提高。因此,合理的薪酬和晋升对新入职员工是一种大大的激励,充分激发员工的积极性,也有利于提高员工的工作满意度,减少企业员工离职率,增强企业内部人才稳定性。

3) 引导员工规划职业,提高员工职业满意度。一般员工尤其是新入职员工往往缺乏对自身职业的规划,企业应该对新入职员工进行科学的人才评估,根据员工不同的特质有针对性地帮助员工进行职业生涯规划,实现其职业目标,达到员工个人特点与企业文化的契合。这既能促进员工工作动力和工作效率的提高,也能增强员工对工作、对企业的满意度。

6.1.3. 个人层面

1) 正视自身水平,积极适应职场需求和变化。首先,高校毕业生应该正视自身优缺点,保持积极主动地良好心态,合理评估个人能力和水平,做好分内工作,不可好高骛远。其次,毕业生应该注重人际关系的调整,提高自身沟通能力和应变能力,注意处理工作的灵活性;最后,职业形象是员工素质的一种表现,毕业生出入职场,应该注重个人职业形象的培养[12]。

2) 提高学习能力,合理规划职业生涯和发展。其一,选择合适的学习方式,有针对性地进行自我学习或自主学习,培养工作兴趣,强化自身专业技能;其二,初入职场者应该积极向前辈虚心学习,并与其他人相互合作,不断提高自身的工作能力[5];其三,明确职业目标,落实具体行动,根据自身实际合理规

划自己的职业生涯，并不断努力工作学习以实现职业目标达成。

6.2. 研究局限与未来展望

6.2.1. 研究局限

本研究对高校毕业生就业初期的职业适应性进行调查研究，分析其就业初期职业适应性的主要影响因素，并在此基础上提出提高高校毕业生职业适应性的建议。但是，本研究也存在一些局限和不足：

① 研究样本：本研究主要采用网上问卷调查方法，因此全国共有 14 个城市的高校毕业生参与了本次问卷调查，但是重庆地区的样本量偏多，且以本科生为主，硕士和博士研究生占比较少，样本数量不够丰富，这些因素可能会使得研究结果有一定的偏差；

② 问卷：本文主要采用了之前研究学者的经典问卷，结合本研究内容加以修改，问卷也各有侧重点，因此研究结果可能也存在差异；

③ 本研究的影响因素分析和提出的建议都是在理论层面上的分析，未能在实践中加以验证。

6.2.2. 未来展望

其一，我国现有的关于职业适应性的研究大多采用国外标准量表，未来研究可以注重开发适合我国员工职业适应性研究的问卷，推动国内形成标准员工适应性量表。

其二，今后实证研究的调查样本应该扩大、丰富样本，比如在全国各地区收集样本，研究对象也不仅仅局限于企业入职员工，还可以包括事业单位、机关单位工作人员等。

其三，现有的许多研究提出的建议大多停留在理论分析层面，但是很少有实证分析论证，这一方面的欠缺还需要不断填充。

参考文献

- [1] Super, D.E. and Kassel, E.G. (1981) Career Development in Adulthood: Some Theoretical Problems and a Possible Solution. *British Journal of Guidance & Counseling*, **9**, 194-201. <https://doi.org/10.1080/03069888108258214>
- [2] 符谢红. 易变性职业生涯路径研究[D]: [博士学位论文]. 上海: 东华大学, 2013: 35-40.
- [3] 王珮羽. 高中教师工作压力、心理资本与职业适应力的关系[D]: [硕士学位论文]. 石家庄: 河北师范大学, 2016: G443.
- [4] 王雅静. 山西省新任特岗教师职业适应性的调查研究[D]: [硕士学位论文]. 成都: 四川师范大学, 2017: G525.1.
- [5] 刘运涛. 初入职知识型员工职业适应力与离职倾向的关系研究[D]: [硕士学位论文]. 南昌: 南昌大学, 2016: F272.92.
- [6] 匡思蕾. 当代大学生职业适应的内涵及现状研究[J]. *高教论坛*, 2015(12): 27.
- [7] Rottinghaus, P.J., Day, S.X. and Borgen, F.H. (2005) The Career Futures Inventory. A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment*, **13**, 3-24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- [8] 中华人民共和国教育部高等司教育联合会. 纵横职场: 高等职业教育学生就业与创业指导[M]. 北京: 高等教育出版社, 2004: 107.
- [9] 郭云, 赵小云. 国外职业适应力的研究评述[J]. *心理科学进展*, 2011(9): 1503-1510.
- [10] 范敏. 大学生适应性的调查研究[J]. *湖南师范大学教育科学学报*, 2012, 11(3): 125-128.
- [11] 施霞吉. 高职院校学生职业适应性素质的培养[J]. *赤子(上中旬)*, 2014(11): 76.
- [12] 肖婷. 高职毕业生就业后职业适应性问题 and 就业能力培养研究[J]. *教育现代化*, 2018, 5(42): 312-313.
- [13] 周卓华, 李兢. 大学生职业适应性教育现状及管理对策研究[J]. *经济研究导刊*, 2018(16): 132-134.
- [14] Zilic, J. and Klehe, U.-C. (2006) Job Loss as a Blessing in Disguise. The Role of Career Exploration and Career Planning in Predicting Reemployment Quality. *Journal of Vocational Behavior*, **69**, 391-409. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.05.007>
- [15] Klehe, U.-C. , Zikic, J., van Vianen, A.E.M. and De Pater, I.E. (2011) Career Adaptability, Turnover and Loyalty during

Organizational Downsizing. *Journal of Vocational Behavior*, **79**, 217-229.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.01.004>

- [16] 范成杰. 城市居民个人背景与职业适应性研究——以杭州市为例[D]: [硕士学位论文]. 武汉: 华中科技大学, 2005: 3-18.
- [17] Baumeister, V. (2007) Self-Regulation, Ego Depletion, and Motivation. *Social and Personality Psychology Compass*, **1**, 115-128. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2007.00001.x>
- [18] van Vianen, A.E.M., De Pater, I.E. and Preenen, P.T.Y. (2009) Adaptable Careers: Maximizing Less and Exploring More. *The Career Development Quarterly*, **57**, 298-309. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2009.tb00115.x>
- [19] Savickas, M.L. and Porfeli, E.J. (2012) Career Adapt-Abilities Scale, Construction, Reliability, and Measurement Equivalence across 13 Countries. *Journal of Vocational Behavior*, **80**, 661-673.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- [20] 张迺英, 沈佳曦, 王强. 基于适应性分析的高校毕业生就业保障研究——以上海市为例[J]. 经济论坛, 2010(7): 18-20.
- [21] 谭明, 方翰青. 我国职业适应性研究综述[J]. 中国职业技术教育, 2012(18): 34-39.
- [22] Hirschi, A. and Herrmann, A. (2013) Calling and Career Preparation, Investigating Developmental Patterns and Precedence. *Journal of Vocational Behavior*, **83**, 51-60. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.02.008>
- [23] 乔宇博, 黄进财. 中国韩国语本科生职业适应性分析[J]. 中国大学生就业(理论版), 2018(12): 47-53.
- [24] 杨建林, 彭后生. 行业性高职课改要增强职业适应性[N]. 中国教育报, 2019-04-02(11).
- [25] 郭永玉, 贺金波, 人格心理学[M]. 北京: 高等教育出版社, 2012.
- [26] 陈秋萍, 徐金容. 研究生创新能力对职业适应性的影响研究[J]. 河北企业, 2018(10): 120-122.