

大学生就业挫折归因及应对特征研究

龚丽¹, 杨秋¹, 李丹²

(1. 重庆交通大学信息科学与工程学院, 重庆 400074; 2. 天津滨海泰达物流集团股份有限公司, 天津 300457)

摘要:在对482名本科毕业生就业挫折归因及就业挫折应对方式进行问卷调查和访谈的基础上, 深入分析大学生就业挫折归因及应对特征, 并从提高教育质量, 做好增强大学生就业素质工作; 提升学生挫折承受力, 做好部分学生就业挫折的教育辅导工作; 积极关注女大学生, 做好女大学生的就业挫折教育工作; 规范进入机制, 消除就业中“关系现象”产生的不良影响四个方面提出对策和建议。

关键词:就业挫折归因; 挫折应对; 大学毕业生

中图分类号: G640 **文献标志码:** A **文章编号:** 1005-2909(2011)02-0154-05

一、问题的提出

就业挫折是指在求职过程中遭遇障碍, 使就业目标无法实现而产生的消极心理感受。就业挫折归因是指在遭遇就业挫折时对他人的行为过程进行的因果解释和推论。就业挫折应对是为达成就业目标而出现的消除或缓解挫折的认知活动和行为。

近年来, 由于高校毕业生人数急剧增长, 加之高等教育体制和人才培养模式存在与市场脱节的问题, 以及世界金融危机等因素的影响, 大学生就业形势日趋严峻。大学生在就业过程中遭受挫折将更加普遍, 承受的就业压力也会更加沉重。因此, 把握本科毕业生就业挫折归因及应对特点, 引导本科毕业生采用科学方法应对就业挫折对于促进大学生健康成长有着十分重要的意义。

从有关文献分析看, 国内外学者对就业挫折应对的研究不多, 且大都为经验探讨与定性分析^[1-2], 对大学生就业挫折应对特点的研究深度不够。为此, 笔者采用实证研究方法, 自编具有较高信度与效度的《大学毕业生就业挫折应对特征调查问卷》, 采取分层抽样方法对重庆大学、西南政法大学、西南大学、四川外语学院、重庆交通大学等5所全日制高校482名大学毕业生进行了调查。同时利用访谈等方法对部分本科毕业生和学生思想政治工作者进行了调研, 旨在有效把握大学生就业挫折归因及应对特点, 为高校大学生就业教育提供有益的参考和借鉴。

二、大学生就业挫折归因分析

归因是人们对他人或自己的所作所为进行分析, 指出其性质或推论其原因

收稿日期: 2011-03-02

作者简介: 龚丽(1982-), 女, 重庆交通大学信息科学与工程学院助教, 硕士, 主要从事学生德育研究,

(E-mail) gongli91@163.com。

的过程,也就是观察者对他人的行为或自己的行为过程进行的因果解释和推论^[3]。大学生就业挫折归因是大学生对就业挫折原因的认识和评价,直接影响着他们的就业应对方式。在开放式问卷调查和文献分析的基础上编制就业挫折归因问卷,调查中要

求调查对象在影响很大到几乎没有影响的 Likert 五分量表上作惟一选择,统计时分别计 5 到 1 分。

调查结果表明(见表 1),大学生就业挫折归因呈现以下特征。

表 1 大学生挫折归因调查统计表

因素命名	项目内容	项目均值	G	标准差	M	G'
学校和 政府政策	专业就业前景不理想	3.68	4	0.790		
	学校所在地限制	3.24	16	0.721		
	学校的就业指导欠缺	3.36	12	0.819	3.36	4
	学校组织的招聘会不多	3.34	13	0.860		
	政府对大学生就业的政策支持不够	3.17	18	0.852		
求职态度和 求职准备	自己对工作的要求比较高	3.46	9	0.838		
	自己没有主动争取工作机会	3.26	15	0.880		
	求职技巧缺乏	3.56	7	0.771	3.43	3
	掌握的就业信息不充分	3.51	8	0.920		
个性和 综合素质	对促进大学生就业的政策不了解	3.24	16	0.900		
	自己的知识结构不完备	3.84	1	0.970		
	个性特征与工作要求不符	3.57	6	0.785	3.73	1
	自己能力不强	3.75	2	0.894		
社会关系和 用工需求	与工作相关的社会实践不足	3.75	2	1.331		
	家庭的社会关系有限	3.39	10	0.908		
	就业歧视严重	3.32	14	0.893	3.44	2
	用人单位的招聘需求少	3.65	5	0.952		
	用人单位的招聘要求苛刻	3.39	10	0.930		

注:G 表示排序,M 表示因素均值

(一)大学生能够较为全面地看待自己遭遇的就业挫折

大学生能否全面深入地对遭受到的就业挫折进行归因是大学生就业挫折认知成熟与否的标志,也是大学生能否正确面对就业挫折的重要前提。对大学生就业挫折归因的 18 个项目得分进行分析发现,大学生的挫折归因可以概括为四个因素:一是学校和国家政策因素,主要包括专业就业前景、学校所在地、学校就业指导、学校招聘会组织情况、政府对大学生就业的政策支持;二是求职态度和求职准备因素,主要包括自己对工作的要求、自己争取工作机会

的主动性、求职技巧、掌握就业信息的充分程度、对就业政策的了解程度;三是个性和综合素质因素,主要包括个人知识结构、个性特征、个人能力以及社会实践能力;四是社会关系和用工需求因素,主要包括家庭社会关系、就业歧视、用人单位招聘需求数量及招聘要求。

从大学生就业挫折归因的四个因素看,既涉及到自身的内在因素(自身的个性和综合素质,求职态度和求职准备),也涉及到自身以外的因素(学校和政府政策因素、社会关系和用工需求)。可见,当前大学生对就业挫折的归因是较为全面而系统的,可

以认为大学生对自身遭受到的就业挫折以及对导致就业挫折的原因有着较为深入、理性的认识。

(二) 大学生就业挫折归因有明显的积极意义

大学生在遭遇就业挫折时究竟将原因归因于内部还是外部,在很大程度上影响着大学生就业挫折应对积极与否。调查发现,在导致大学生就业挫折的四个因素中,个性和综合素质因素的均值最高($M=3.73$),其均值明显高于社会关系和用工需求因素($M=3.44$)、求职态度和求职准备因素($M=3.41$)、学校和政府政策因素($M=3.36$)。从18项具体条目来看,排在前三位的分别是:自己的知识结构不完备($M=3.84$)、自己能力不强($M=3.75$)、与工作相关的社会实践不足($M=3.75$)。

尽管社会关系和用工需求对大学生就业挫折归因有着较为重要的影响,但是在归因等级中并不占据主要位置,这在很大程度上表明,大学毕业生在遭遇就业挫折时能够理性地看待就业挫折,最先从自身寻找原因。社会心理学研究表明,当人们的归因指向内在的可变因素时,往往能够产生有效的激励作用。由此可见,大学生的归因有着十分重要的价值,一方面可以促使大学生把解决就业挫折的关键放在提高自身素质上,另一方面也表明80后大学生在面对就业挫折的时候更多地采取积极进取的态度,而不是一味的抱怨、消极回应社会。

(三) 女大学毕业生就业挫折归因值得关注

在当前的就业环境下,男女大学生在就业机会上存在着一定差异,这是否会引起他们就业挫折归因上的差异,调查结果显示,男女大学生在学校和政府政策($t=-2.551, P=0.011 < 0.05$)、社会关系和用工需求($t=-3.030, P=0.003 < 0.01$)两个因素上存在显著差异,且女大学生认为这两个因素对自己遭遇就业挫折的影响程度大于男大学生。

可见,女大学生较男大学生更倾向于将就业挫折归因于学校和政府政策、社会关系和用工需求。不可否认的是,女大学生在就业中遭受到了更多来自用人单位的性别歧视,在政策上缺乏明确而有力地保护女大学生就业的措施。不少高校的调查表明,学习成绩好的学生中女生比例明显高于男生,而在实际就业时女生的境遇却明显差于男生。这在很大程度上打击了女大学生的就业积极性,造成她们的被歧视感、失落感,并且在求职过程中,成绩如何与就业没有直接关系的现象导致女大学生对“学得好”还是“嫁得好”产生混乱感,这些都应得到高校以及社会各界的高度关注与重视。

三、大学毕业生就业挫折应对方式分析

心理学意义上的应对方式主要是指个体在面对不同的应激源时所采取的认知调节和行为努力的策略和方法,影响着应激反应的性质和强度,调节和缓冲心理压力^[4],主要应对方式有解决问题、自责、求助、幻想、退避、合理化等六个方面^[5]。国内对于大学毕业生就业挫折应对方式还没有直接的实证研究成果,因此,笔者在相关研究成果的基础上,通过访谈及开放式问卷等方式收集了在面临就业挫折的情形下,大学毕业生可能会出现15项应对方式,调查中运用Likert五分量表要求调查对象对心理或行为上产生变化的可能程度进行评分,从“肯定会”到“肯定不会”分别计5到1分。

调查结果表明,大学毕业生就业挫折应对方式主要表现出以下特征(见表2)。

(一) 大学毕业生就业挫折应对方式多样化

通过对15条大学毕业生就业挫折应对方式的条目得分进行主成分分析发现,大学毕业生就业挫折应对方式主要体现在三个方面:一是情绪消极、逃避抱怨,包括心理焦虑、对前途失去信心、情绪低落、对政府抱怨增加、对找工作丧失激情等心理行为特征;二是接受现实、乐观面对,包括保持积极乐观心态、一如既往、行为上不会有什么变化等心理行为特征;三是正视问题、寻求帮助,包括多方面寻找原因、积极寻找就业信息、不放过任何一个工作机会、找人倾诉等心理行为特征。可见,大学毕业生就业挫折应对方式既有积极的应对方式(正视问题、寻求帮助与接受现实、乐观面对),也有消极的应对方式(情绪消极、逃避抱怨),呈现出多样化、多重性特征。

(二) 正视问题、寻求帮助是大学毕业生应对就业挫折的主要方式

调查结果显示,大学毕业生应对就业挫折的三种方式中,正视问题、寻求帮助的均值最高($M=4.04$),其次是接受现实、乐观面对($M=3.05$),最后是情绪消极、逃避抱怨($M=2.93$)。可见,尽管在就业过程中会遭遇各种各样的挫折,但是大学生首先能以一种积极的态度和行为去应对,能多方寻找失败的原因,寻求解决问题的方法并努力改正,同时也能不断自我调整,缓解心理压力;其次,找工作不是一蹴而就的事情,需要耐心和机遇,即使遭遇就业挫折,大学生也会接受当下的就业现实,选择以乐观的态度来面对;最后,就业问题是大学生的人生大事之一,如果长时间没有找到工作,他们也会在心理和行

为上出现一些消极、负面的特征,但这并不是大多数大学毕业生的主要特征。

(三)不同类型的大学毕业生在就业挫折应对方式上存在差异性

由于个性、环境以及生活经历等存在不同,不同性别、不同家庭背景的大学毕业生在就业挫折应对方式上也存在一定的差异性。

从男女大学毕业生的比较看:(1)在遭遇就业挫折时,男女大学生都倾向于将正视问题、寻求帮助作为首要应对方式;(2)女大学生更易出现情绪消极、逃避抱怨的特征,而男大学生更倾向于以接受现实、乐观面对的方式来应对;(3)男女大学生在情绪消极、逃避抱怨($t = -3.955, P = 0.000 < 0.001$)和正视问题、寻求帮助($t = -4.610, P = 0.000 < 0.001$)两个因素上存在极其显著的差异,女生表现出这两种反差较大的心理行为特征的可能性都要大于男

生。而在乐观面对、接受现实这一特征上,男女大学生之间也呈现出显著性差异($t = 2.005, P = 0.046 < 0.05$),男生更易于表现出接受现实并保持乐观心态的特征,相比之下,在遭遇就业挫折时女生在心理和行为上更容易出现波动,并且心理行为特征的表现反差较大。

从城镇与农村大学毕业生的比较看,在情绪消极、逃避抱怨和正视问题、寻求帮助两个特征的得分上城镇学生均高于农村学生,在一定程度上表明城镇大学生在挫折应对行为上的波动较大,不够平稳。

综上所述,大学毕业生遭遇就业挫折,应对方式多样,但主要会以积极、乐观、主动的方式去面对。对于女大学生来讲,她们往往会遭遇更多、更久、更重的就业挫折事件,相对更易表现出心理焦虑、情绪低落、对自己能力产生怀疑等负面的心理行为特征,这需要给予女大学生更多的关注与支持。

表2 大学毕业生就业挫折应对方式

因素命名	项目内容	项目均值	G	标准差	M	G'
情绪消极、 逃避抱怨	心理焦虑、压力增大	3.74	4	0.907	2.93	3
	对自己的发展前途失去信心	2.93	11	1.014		
	暂时放弃努力,幻想奇迹发生	2.50	14	1.050		
	情绪低落,精神萎靡不振	2.91	12	0.982		
	难以集中精力去完成其他重要任务	3.23	6	0.955		
	对学校、社会、政府等的抱怨增加	3.18	7	1.058		
	难以接受现实,做出极端行为	2.14	15	1.077		
	对找工作失去热情,很少去应聘工作	2.65	13	0.963		
对自己的能力产生怀疑	3.06	9	1.069			
接受现实、 乐观面对	保持乐观心态,不急不躁	3.01	10	0.940	3.05	2
	一如既往,行为上不会有什么变化	3.09	8	1.010		
正视问题、 寻求帮助	多方寻找失败的原因,并努力改正	4.02	3	0.731	4.04	1
	积极通过各种渠道搜集就业信息	4.28	1	0.785		
	坚持不懈,不放弃任何一个就业机会	4.08	2	0.829		
	主动找人倾诉以缓解心理压力	3.69	5	0.820		

注:G表示排序,M表示因素均值

四、教育对策建议

从上述研究可以发现,经历了十余年的“供需见面、双向选择”就业模式,大学毕业生的就业挫折心理正在走向成熟,他们对挫折的归因越来越理性,在挫折应对方式上越来越合理。但是,从调研分析结果看,大学毕业生的就业挫折教育仍然是高校毕业生教育中一个不可忽视的重要课题,对此,应该着重做好以下工作。

(一)提高教育质量,做好增强大学生就业素质工作

从调查结果来看,大学生已经充分认识到自身

素质对于就业有着十分重要的意义。对此,高校要集中力量抓人才培养质量工程,使大学生在毕业时能够以较高的综合素质迎接社会的挑选。首先,高校要进一步明确培养目标,主动适应市场,有针对性地进行专业调整、课程设置,培养更能满足社会需求的大学生;其次,要不断提高教师素质,建立一支高水平、高素质的师资队伍,为培养高知识技能水平的大学毕业生提供强有力的人力资源保障;再次,要狠抓学风建设工作,帮助学生明确学习目标,端正学习态度,改进学习方式方法,提高学习主动性与积极性;最后,要强化条件建设,为大学生理论联系实际,

提高实践动手能力,增强创新、合作意识提供平台与机会。

(二)提升学生挫折承受力,做好部分学生就业挫折的教育辅导工作

调查发现,在大学生中存在着部分挫折归因与挫折应对方式不合理的现象,他们把就业难、不好就业的原因指向学校和社会,看不到自身存在的问题,在行为上不积极想办法去面对而是消极对待就业中的问题,甚至个别学生有轻生、犯罪的倾向。对此,需要学校做深入细致的思想工作,使这些学生能够有效应对就业中的问题和困难,健康愉快地走上就业岗位。一方面高校要多途径、多方位、多层次、多形式加强就业心理健康教育,充分发挥大学生心理咨询机构和辅导员的积极作用,密切关注大学生的就业状况和异常心理行为变化,有针对性地展开特色心理疏导工作,帮助大学生克服消极情绪反应,消除心理障碍;另一方面要教育和引导大学生正确认识就业挫折,帮助他们了解就业中可能出现的挫折事件,认识挫折所包含的积极意义,让他们敢于承认和接受挫折,深入分析挫折产生的原因,对自己的能力以及周围的环境有一个正确的认识和评价,不断总结经验教训,从而提高自身素质。此外,要重视培养大学生坚韧的意志品质,根据大学生意志品质发展的特点,模拟挫折情境,使他们养成既能忍受磨难,又能坚忍不拔、积极进取的良好意志品质。

(三)积极关注女大学生,做好女大学生的就业挫折教育工作

女大学生就业所面临的问题是一个社会性的问题,这需要引起国家政策和全社会的普遍关注,给女大学生创造更多更好的就业机会以及适宜的就业优惠政策,高校在女大学生学习与就业问题上要发挥更加积极的作用,做好女大学生的就业挫折教育与引导工作。一方面要通过多种方式,利用多种途径

让女大学生清楚地认识到学习优秀的学生就业时始终比差生更容易,切不可消极对待学习,通过其他不良途径实现短期目的对个人成长成才极为不利;另一方面要教育女大学生适当降低就业期望值,把眼光放远,相信自己未来的业绩以及个人能力会让社会重新给自己更好的位置。

(四)规范进入机制,注意消除就业中“关系现象”产生的不良影响

目前就业市场正处于规范、发展、完善过程中,就业制度还存在不足,一定程度上影响了就业工作的顺利进行和大学生的成功就业。从调研发现,寻求帮助是大学生就业中的普遍现象,这不可避免地会造成家庭关系不足的学生在就业上的不公平感。对此,有必要进一步规范事业单位和政府部门的用人机制,增强公共部门进人的透明度,给大学生以更加公平的就业环境,从而消除就业中“关系现象”的不良影响。一方面政府要继续完善就业制度,加强对就业工作的监管,整顿就业秩序,规范就业行为,同时要建立健全社会保障体系,合理优化配置大学生资源,保证就业市场公平、有序、良性竞争,缓解大学生就业受挫后的后顾之忧;另一方面用人单位要不断完善招聘体系,调整招聘理念,减少就业歧视,努力营造一个公开、公正、公平的就业环境。

参考文献:

- [1] 教晓妍. 高校毕业生就业心理挫折现象及其辅导模式[J]. 江西社会科学, 2003(9): 243-244.
- [2] 王青. 大学生就业挫折与应对[J]. 河南财政税务高等专科学校学报, 2007(6): 72-73.
- [3] 章志光. 社会心理学[M]. 北京: 人民教育出版社, 1996.
- [4] 沈晓红, 等. 大学生应付方式的若干影响因素研究[J]. 中国行为医学科学, 2002, 11(1): 67-69.
- [5] 肖计划. 应付与应付方式[J]. 中国心理卫生, 1992, 6(4): 182.

Attribution and reply trait of employment frustration for undergraduate student

GONG Li¹, YANG Qiu¹, LI Dan²

(1. School of Information Science and Engineering, Chongqing Jiaotong University, Chongqing 400074, P. R. China;
2. Tianjin Binhai Teda Logistics group Corporation Limited, Tianjin 300457, P. R. China)

Abstract: Based on the questionnaire and interview to 482 undergraduate students, the paper analyzed the attribution and reply trait of employment frustration for undergraduate student. We put forward some suggestions on promoting the education quality to enhance the students' ability, elevating the students' capacity against frustration, paying more attention to the female students, and establishing the integrity personnel system to eliminate the negative impact of nepotism.

Keywords: attribution of employment frustration; reply of frustration; graduate

(编辑 周沫)