

中国高校毕业生的职业适应力和离职倾向现状探析

宋春泽 凌海蓉 朱滕飞

(南京传媒学院 江苏南京 211100)

摘要: 在严峻的就业形势下,中国高校毕业生的就业问题是复杂多面性的。其中,他们的职业适应力和离职倾向问题不容小觑,这影响到个体的职业生涯发展情况。本文通过问卷调查的形式进行实证研究,通过 SPSS 等软件对数据进行整理和分析,探讨他们的现状以及人口学因素对他们的影响。

关键词: 中国高校毕业生;职业适应力;离职倾向

1 引言

1.1 背景

目前,中国高校毕业生的就业问题异常严峻。扩招的迟滞效应、经济下行等因素导致的就业市场压力,使得他们的就业竞争压力剧增。然而,不少高校毕业生在职业初期迟迟无法适应新环境,仍然保持着学生的心态,疲于应对层出不穷的职业适应问题,最终导致离职。

有关于大学生职业适应状况的调研报告显示,属于职场新人的高校毕业生对工作适应状况、工作喜欢程度、跳槽频率等问题上普遍存在对职业的不适应现象。31%的受访者认为自己职业适应状况低;有 57%的人就业后工作变动超过两次,变动三次以上的占 32%。高校毕业生职业生涯初期的职业适应力问题不仅关系到个体的职业生涯,还与高校高等教育的发展紧密联系,更关系到社会的稳定和发展。因此,对于高校毕业生职业生涯初期的职业适应力相关问题值得关注。

1.2 相关概念介绍

职业生涯适应力是个体在职业生涯发展过程中,面临生涯任务、问题与变化以及陷入职业危机事件时,个体进行处理、调动心理能量的一种心理资源。职业生涯适应力反映了个体与自身职业磨合匹配的过程和结果,是高校毕业生适应性的主要内容。

离职倾向,是职员在特定组织工作一段时间之后,由于对目前工作产生不满或者因为其他原因,导致出现想离开目前的工作岗位,另寻其他工作机会的倾向强度。离职倾向是一个有效预测职员离职行为的观察变量。

2 研究方法

2.1 测量工具

职业生涯适应力的测量,采用由 Maggiori 团队(2015)修订的 12 题的 CAAS-SF 量表。该量表是 Maggiori 等人根据 Savickas(2012)团队开发的 24 题项的 CAAS 修订而来。在本研究的使用过程中,同时参考了中国学者侯志瑾(2012)参加编译的中文版问卷 CAAS-China Form。采用 Likert5 级计分的方式,数字越大表示符合程度越高,得分越高表示适应力越强。在本研究中,该量表的信度为 0.944。

离职倾向的测量,采用由中国香港学者樊景立结合中国文化背景及研究对象特点开发编制的《Farh 离职倾向量表》,该量表为单维结构,包含 4 个测验题目,采用 Likert 5 级计分,量表测验总分越高表示离职倾向越强。该量表经过大量的测试验证,均具有良好的信效度。

本次调查中,社会人口学特征包括性别、生源地、受教育程度、

学校类别、专业类型、工作年限和离职次数等。

2.2 研究对象

本研究主要以江苏省内高校毕业生或在江苏省内工作的高校毕业生为主,同时不限高校性质,不限专业、不限单位类别。参加填写问卷调研者是已毕业工作 3 个月至 5 年之内的大学毕业生。

2.3 调查过程

本研究通过滚雪球抽样实施线上调研,通过网络途径有针对性地发出填写问卷的邀请。邀请符合调查要求的已毕业工作的学生、同事、校友等在網上填写;并请他们转发给符合调查要求的熟人或同事,邀请他们填写。参与调查者是完全自愿的。

3 结果

2021 年 11 月对相应的人员发放了测试连接,发放并回收问卷 700 份,筛查剔除无效问卷后,得到有效问卷 571 份,问卷的有效回收率为 81.571%。

回收的有效样本中,62.52%女性,46.58%来自农村。101 人(17.69%)毕业于大专,384 人(67.25%)是学士学位,还有 86 人(15.06%)毕业于硕士或者博士学位。所有这些人有 474 人(83.02%)毕业于本科学校,97 人(16.98%)毕业于专科院校;所学专业包括文学类 197 人(34.50%),理工科类 204 人(35.73%)和艺术体育类 170 人(29.77%)。这些工作的人员毕业于 2017 年至 2021 年,各自占比为 21.19%,11.38%,12.96%,23.12%和 31.35%。参加调研的人员工作所在地涉及中国 26 各个省份,其中排在前三的是江苏 54.47%,上海 12.26%和北京 4.72%,同时还有少数几位不在中国工作,在其他国家工作。

4 讨论

4.1 职业适应力和离职倾向的总体情况和分析

4.1.1 职业适应力的总体情况和分析

中国高校毕业生的职业适应力总体水平由筛选后的有效问卷总分除以有效问卷的总数,总分越高说明职业适应力水平越高。该问卷共有 12 题,满分 60 分,中间分为 30 分,高于 30 分说明职业适应力总体水平高。经过统计分析,本调查中样本的平均值为 47.98>30,表明中国高校毕业生的职业适应力总体水平较高。

经过具体分析,性别对中国高校毕业生的职业适应力的影响不存在显著性差异,但是女性在生涯关注、生涯控制、生涯好奇、生涯自信以及整体适应性方面都要略微优于男性。来自城镇地区的毕业生,在生涯关注、生涯好奇、生涯自信以及总体职业适应力方面要优于来自农村地区的毕业生;但在生涯控制方面,两个区域的学生基本持平。这表明城市、农村地区差异对职业适应力的影响越来越小。

专科、本科、研究生相应毕业生工作者的职业适应力各维度以及总体水平都是依次提高。这一定程度上表明,学历越高对于个体的职业生 涯的关注度、控制性、好奇心和自信心方面都会有更深入的认知,因而也会促进个体对职业 的适应,能够更快地融入职业环境。

公办本科、民办本科和公办专科的毕业生工作者在职业适应力各维度以及总体得分方面比较一致,且都高于民办专科学校毕业生。说明本科层次高校和公办高校对于大学生的求职指导和适应能力的教学要求差距不大,但是对于民办专科来说,可能重视程度或者学生对于此方面的认识相对要差一些。

文科类专业和理工科类专业毕业生工作者职业适应力的各维度和总体水平比较类似,但是都低于艺术体育类专业毕业生。这可能与专业性质的差异有关,艺术体育类学生一般都更早与相关职业接触,因此在各方面都有较高的适应性。

随着毕业后工作时间的增加,职业适应力的各维度表现出波动变化。最初各维度和总分都是最低的状态,随着工作时间的增加,生涯关注、生涯好奇和总分出现先升后降再升再降的调整;而生涯控制和生涯自信则呈现出先升后降随后一直上升的趋势。不过最后的值都是高于最早阶段的数值。这表明,工作阅历将会影响个体职业适应力。在关注和好奇方面,随着工作时间的变化,可能出现离职转到新单位,或者是岗位调整,引起一定的波动。但无论是更换工作单位或者岗位,随着工作积累的能力,最终个体在职业方面的控制性和自信心方面都是不断积蓄和提升的。

4.1.2 离职倾向的总体情况和分析

中国高校毕业生的离职倾向总体水平由筛选后的有效问卷总分除以有效问卷的总数,总分越高说明离职倾向越高。该问卷共有 4 题,满分 20 分,中间分为 10 分,高于 10 分说明离职倾向高。经过统计分析,本调查中样本的平均值为 12.32>10,表明中国高校毕业生的离职倾向较高。

经过具体分析,性别、生源地区、专业类别、工作年限对中国高校毕业生的离职倾向的影响不存在显著性差异,也就表明不存在相关关系。但是受教育程度、学校类别和离职次数与离职倾向存在显著性差异。其中,离职倾向与受教育程度呈现显著的负相关关系。随着学历的增加,个体的离职倾向就减弱。这可能与不同教育程度的毕业生在求职过程中的倾向性有关。受教育程度越高,在求职过程中对职业、单位、岗位、晋升通道等方面的认知就会考虑的更全面和仔细,也就降低了更换工作的可能。

学校类别和离职次数与离职倾向之间都呈现显著的正相关关系。本科学校毕业生工作者的离职倾向明显比专科学校的要低;而且公办学校毕业生工作者的离职倾向也低于民办学校。这表明,不同性质和层次高校对于学生的离职影响存在潜在的差异,可能与生源质量、教育教学程度有关。而离职次数多的个体,一般来说其离职倾向就高。

4.2 职业适应力各维度的情况与分析

职业适应力各个维度的水平是由各相关题的平均值之和除以该维度的题目总数,数值越高则表明相应维度的能力水平越高。每个题满分 5 分,中间值为 2.5,高于 2.5 分说明相应的职业适应水平高。经过数据分析发现,总体均值为 4>2.5,说明职业适应力的总体水平较高。其中生涯关注的平均值最低,适应力水平最差;生涯自信在四个维度中水平最高。整体表明,中国高校毕业生的职业适应力较好(4.00),生涯自信程度(4.08)最高,生涯控制(4.03)和生涯

好奇(4.03)都较高,但对于职业关注(3.85)方面较弱。

4.2.1 生涯关注维度的适应情况与分析

在生涯关注维度下,各个题目的得分均值均高于 2.5 分,表明个体对职业生 涯关注度较高。其中“我会思考我的未来会是什么样”得分最高,其他题的分值稍低。说明中国高校毕业生会主动考虑和关注个体的未来状况,但是具体的行为比如如何做准备,如何做决定方面还需要学习和提升相应的知识和技能。

4.2.2 生涯控制维度的适应情况与分析

在生涯控制维度方面,每个题目的得分均值均高于 2.5 分,表明个体对自身的生涯控制水平较高。其中,题项“我为自己的行为负责”得分最高,是 4.14;题项“我靠自己做决定”得分 3.92,是最低项,说明中国高校毕业生希望对自己负责,但是在最终决定方面还依赖其他因素。

4.2.3 生涯好奇维度的适应情况与分析

在生涯好奇维度下,各个题目的得分较为一致,且均值均高于 2.5 分,表明个体对职业生 涯的好奇心较高,并且能够通过观察学习周围其他个体的能力来促进寻求自身成长的机会。

4.2.4 生涯自信维度的适应情况与分析

在生涯自信维度下,各个题目的得分均值均高于 2.5 分,表明个体对职业生 涯自信心较高。其中,题项“我会认真把事情做好”的得分最高,为 4.14,其他两项稍低但都高于 4 分,表明目前的中国高校毕业生对自身完成工作方面的责任心和自信心程度较高,并且能不断学习新的技能和提升完善自身的能力。

5 结论

5.1 研究结论

(1)中国高校毕业生的职业适应力总体水平表现较好,但离职倾向较高。

(2)性别、生源地区、受教育程度、学校类别、专业类别和离职次数并不对中国高校毕业生的职业适应力产生差异性影响;但工作年限对职业适应力存在显著正相关。

(3)性别、生源地区、专业类别和工作年限并不对中国高校毕业生的离职倾向产生差异性影响;但受教育程度对离职倾向产生显著负相关,而学校类别和离职次数与离职倾向之间都呈现显著的正相关关系。

5.2 局限性

首先,与其他使用自我报告方法的横截面研究相同,容易出现常见方法偏差的风险,且限制了开展因果陈述的能力。其次,虽然本研究的调查扩大了研究对象的选取范围,但各类别的样本量依然较小,可能导致存在偏倚。

参考文献:

- [1]郭婷婷.本科毕业生职业适应及社会工作介入研究[D]:[硕士学位论文].南昌:江西财经大学,2019.
 - [2]Maggiore, C., Rossier, J., & Savickas, M. (2015) Career adapt-abilities scale-short form (CAAS-SF): Construction and validation. *Journal of Career Assessment*, 25, 312-325.
 - [3]Hou, Z. J., Leung, S. A., Li, X. X., Li, X., & Xu, H. (2012) Career adapt-abilities scale—China Form: Construction and initial validation. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 686-691.
- 基金项目:2020年江苏高校哲学社会科学基金项目:职业生 涯早期个体的职业适应性与离职倾向的关系研究,项目编号:2020SJB1184。