

# 卫生类高职学生就业焦虑及其影响因素的研究分析

葛萍 施星好

(江苏卫生健康职业学院 江苏 南京 210000)

**摘要:** 随着高校不断推行扩招政策, 毕业生数量则逐年攀升, 使得高职院校毕业生就业形势更加严峻。本文仅从卫生类高职院校的角度出发, 采用相关和回归分析法, 研究影响高职院校毕业生就业焦虑的因素, 系统地分析影响因素之间的关联性。根据实证研究结果表明就业焦虑及其影响因素之间存在一定的预测作用, 在此基础上提出改善高职院校就业焦虑现状的建议, 提升学生的就业核心竞争力。

**关键词:** 就业焦虑; 卫生类高职; 影响因素

就业工作是民生工作, 就业问题一直是社会关注的焦点问题, 也是和谐社会以人为本的具体体现。2019 年 10 月 11 日, 汪洋主持召开十三届全国政协第 28 次双周座谈会, 做出了对就业工作的指示, 提到“就业是民生之本, 提高就业政策的精准性、稳定性和协同性, 努力实现更高质量和更充分就业”。随着我国新常态下经济发展的新模式, 高职教育也面临了新的机遇和挑战, 社会竞争形势愈加激烈, 就业压力增大。随之, 出现就业相关心理问题的逐年增多, 其中以就业焦虑最为突出。就业焦虑是“大学生在面临职业选择时所出现的紧张、不安的情绪体验”<sup>[1]</sup>, 为了能更好的帮助其解决在实习、就业过程中遇到的实际问题, 本文旨在以江苏卫生健康职业学院护理、药学、临床、医学检验 4 个专业学生为例, 在综合调查分析他们的就业焦虑状况的基础上, 进一步探究卫生类高职学生就业焦虑和人格特质、职业期待、社会支持的关系以及相互之间的预测作用, 提出改善高职院校就业焦虑现状的建议, 提升学生的就业质量。

## 1. 数据分析方法

**相关分析:** 研究两个或两个以上处于同等地位的随机变量间的相关关系的统计分析方法, 侧重于发现随机变量间的种种相关特性。本研究中, 就业焦虑和人格特质、职业期望、社会支持之间的相关关系都是相关分析研究的问题。

**回归分析:** 对统计数据进行数学处理, 并确定因变量与某些自变量的相关关系, 建立一个相关性较好的回归方程, 用于预测今后的因变量的变化的分析方法。本研究采用的是多元回归分析和线性回归分析。

## 2. 就业焦虑及影响因素的相关分析

分别以人格特质、职业期待、社会支持各维度作为自变量, 以就业焦虑的主观感受、生理行为、总分三个维度作为因变量进行相关分析, 得出以下分析数据。

### 2.1 人格特质与就业焦虑的相关分析

表 2-1 人格特质与就业焦虑的相关 (r)

主观感受		生理行为		总分	
r	p	r	p	r	p
0.576**	0	0.526**	0	0.590**	0

从本研究数据所得, 特质焦虑和主观感受、生理行为以及焦虑总分存在显著的相关, P 值均小于 0.001 (数据采集到小数点后三位仍为 0)。本研究得出特质焦虑和主观感受、生理行为以及焦虑总分存在显著的相关, P 值均小于 0.001。由此说明一个人的人格特质稳定与否与就业期间的焦虑有着密切的关系。一个人的稳定系数越低, 表现出来的焦虑就越高, 反之, 稳定系数高则就业焦虑低。也就是说, 一个情绪急躁、易激惹、情绪波动大的学生焦虑程度会比较高, 反之, 沉稳、干练、成熟的学生的焦虑程度会比较低。因而, 卫生类高职学生要注意在平时的学习生活中努力培养自己的自尊心、自信心, 主动

参加各级各类活动, 学会合作, 学会与人为善, 养成良好的人格品质。

## 2.2 职业期待与就业焦虑的相关分析

表 2-2 职业期待与就业焦虑的相关 (r)

维度	职业期望			
	声望地位	自我发展	稳定度	
主观感觉	r	0.170*	0.159*	0.063
	p	0.012	0.019	0.357
生理行为	r	0.159*	0.150*	0.014
	p	0.019	0.027	0.835
总分	r	0.176**	0.166*	0.042
	p	0.009	0.015	0.536

从本研究数据所得, 职业期望的声望地位维度和主观感受、生理行为以及焦虑总分存在显著的相关, P 值均小于 0.05; 职业期望的自我发展维度和主观感受、生理行为以及焦虑总分存在显著的相关, P 值均小于 0.05; 职业期望的稳定性维度和主观感受、生理行为以及焦虑总分存在一定的相关, 不明显。

参考相关文献资料以及本人工作实际, 职业期待合理与否确实是影响学生就业的一个重要因素, 因此就业焦虑的影响因素就选择了职业期待。对于一个能力、成绩都一般的学生来说, 妄想不付出努力就能有一个好的工作是很难实现的, 这种状态下, 职业期望越高, 就业焦虑程度越严重。职业期望应该是与自身的努力、与社会现实相一致的, 在专科生进三甲医院工作比较难的现实下, 可以通过专转本、专接本等途径提升学历进而慢慢实现职业期待, 不可一蹴而就。

## 2.3 社会支持与就业焦虑的相关分析

社会支持的客观支持、主观支持和对支持的利用度维度和就业焦虑的三个维度均存在一定的差异, 差异不明显。

## 3. 回归分析

以特质焦虑得分、职业期望各维度得分、社会支持各维度得分为自变量, 以就业焦虑两个维度得分及总分为因变量进行多元线性回归分析, 只列回归系数显著的变量, 得出的三个回归方程均有意义 ( $p < 0.05$ )。

回归方程具有预测的作用, 包括正向预测和反向预测, 正向预测是指自变量变大, 因变量也越大, 或者相反, 也就是正相关的含义。本研究的三个回归方程均具有正向预测作用, 只列回归系数显著的变量, 得出如下结果。

1. 以特质焦虑和自我发展为自变量, 以就业焦虑的主观感受为因变量来看, 特质焦虑和自我发展对主观感受影响较大, 进入主观感受回归方程, 方程为  $y = 0.327 * \text{特质焦虑} + 0.144 * \text{自我发展} - 1.42$ , 可预测个人主观感受的 34.7% ( $R^2 = 0.347$ )。

2. 以特质焦虑和自我发展为自变量, 以就业焦虑的生理行为为因

(下转第 54 页)

(上接第 12 页)

变量来看,特质焦虑和自我发展对主观感受影响较大,进入生理行为回归方程,方程为  $y=0.276 \times \text{特质焦虑} + 0.126 \times \text{自我发展} - 1.394$ ,可预测个人主观感受的 28.9% ( $R^2=0.289$ )。

3.以特质焦虑和自我发展为自变量,以就业焦虑的总分为因变量来看,特质焦虑和自我发展对主观感受影响较大,进入就业焦虑总分回归方程,方程为  $y=0.603 \times \text{特质焦虑} + 0.27 \times \text{自我发展} - 2.813$ ,可预测个人主观感受的总分的 36.5% ( $R^2=0.365$ )。

巧合的是,最终进入三个回归方程的均是特质焦虑和自我发展。由此证明,人格特质和职业期待对学生的就业焦虑是有预测作用的,可预测个人主观感受的 37.4% ( $R^2=0.374$ )、生理行为的 28.9% ( $R^2=0.289$ )、总分的 36.5% ( $R^2=0.365$ )。

#### 4.改善就业焦虑的途径和对策

##### 4.1 关爱特殊群体,提升就业心理健康教育实效

由于医学就业市场对学历的要求越来越高,尤其是二甲及以上医疗机构,对专科学历人才的需求下降,医学高职、专院校毕业生就业焦虑程度明显高于同类型的本科院校,卫生类高职学生就业焦虑倾向高于其他高职专业。毕业生在就业过程中产生的心理问题是不同的,比如自卑心理、攀比心理、期望值过高等,必须坚持以生为本,把握不同类别的群体特征,对症下药,提升就业思想政治教育以及心理健康教育实效,从而有效缓解就业焦虑。对于贫困的学生,通过国家、学院资助方面以及勤工俭学等措施适当减轻贫困生经济压力,多关注多沟通,提升学生的自信,鼓励他们积极悦纳自我;“高校学生的个人因素主要是学生就业观念没有及时转变,对于职业和起薪期望过高等”<sup>[2]</sup>,要引导学生准确定位;对于学习问题、行为问题等学生,要在适当的时候使用赏识教育,主动发现他们身上的优点并在一定场合提出表扬,提升他自信,提升求职的信心。

##### 4.2 加快高校就业指导类课程的改革

高校就业指导类课程包括《职业生涯规划》、《就业指导》等,所谓的就业服务仅仅停留在提供就业信息、宣传就业政策、解读就业流

程及手续办理,缺乏对大学生进行系统完整和有效的职业发展教育及求职技巧指导。由于事务性工作较忙,就业教育一般就在课程中开展,就业教育的对象缺乏整体性与连续性。这类课程不同于其他学科课程,绝不仅仅是单纯传授理论知识,而是实际提升学生人际沟通、团队合作、问题解决等方面的能力,提升学生的综合素质,有效缓解学生的实习焦虑。在授课过程中,教师走进学生,与学生近距离接触,创设有利于学生学习的环境,通过医风医德讨论、医患关系角色扮演等形式,在交流过程中适时、适度给予鼓励、引导、帮助、支持,达到教师学生共同探索、发现问题。“学院可鼓励老师参加医院研讨会,定期组织教师临床实践,在实践中获取新知识”<sup>[3]</sup>。教学应以学生为主体,教师应充分信任学生,使学生充分发挥自己的潜能,能够实现自我悦纳。除此之外,还可以把职场引入课程,把卫生类企业HR请进课堂,在教学的过程中学生主动参与和体验,早日对接职场,做到就业精准化帮扶,提升学生的职业素质和就业能力,帮助学生克服就业焦虑。

根据本课题研究,就业焦虑及其影响因素之间存在一定的预测作用,在此基础上提出心理健康教育方面和就业课程改革方面的建议,缓解高职院校就业焦虑的现状,提升学生的就业核心竞争力。正如《高校思想政治工作质量提升工程实施纲要》中提出“形成全员、全过程、全方位育人格局”格局,实现高职学生充分就业,解决大学生就业难题。

#### 参考文献:

[1] 曹可梅.大学生就业焦虑的社会学分析[D].上海:华中师范大学,2008.

[2] 曹殊.我国高校毕业生就业难的解析[J].中国大学生就业,2004(7):50-51.

[3] 谢五元.高职医学生就业焦虑缓解对策分析[J].当代教育实践与教学研究,2018-07-0088.

基金项目:2018 江苏高校哲学社会科学项目思想政治工作专题(项目批准号:2018SJSZ822)