

大学生就业心理现状 及其影响因素研究

刘春雷, 于 妍

(吉林师范大学 教育与科学学院, 吉林 四平 136000)

【摘要】采用大学生就业心理问卷、社会支持评定量表、简易应对方式问卷、抑郁自评量表和焦虑自评量表对两所高校的522名大学生进行测试。探索在新的就业形势下,当代大学生面临就业时的心理现状及影响因素。研究结果表明,大学生的社会支持、应对方式总分均在全国常模之下,消极情绪(焦虑和抑郁)总分高于全国常模;个体所占资源就业优势越显著个体感知到就业压力就越小,反之则体验到的就业压力越大;就业优势越显著,个体越倾向于将自己的就业问题归因于可控的内部因素,反之容易归因于一些不可控的内部因素或直接归因于外部因素。

【关键词】大学生; 就业心理; 影响因素

【中图分类号】F241.4 **【文献标识码】**A doi: 10.3969/j.issn.1004-129X.2011.06.011

【文章编号】1004-129X(2011)06-0081-08

【收稿日期】2011-04-30

【基金项目】国家哲学社会科学规划2008年一般项目:和谐社会进程中大学生就业心理问题研究(08BSH013)

【作者简介】刘春雷(1963-),女,黑龙江佳木斯人,心理学博士,吉林师范大学教育与科学学院教授。

于妍(1984-),女,吉林通化人,吉林师范大学教育与科学学院硕士研究生。

一、引言

近10年来,高校毕业生日趋严峻的就业形势引起了社会各界的高度关注。统计数据显示,进入21世纪,我国每年高校毕业生的数量都在高速增长,从2002年的145万人增至2010年630万人,“十一五”期间全国有2500万以上的普通高校毕业生需要解决就业问题;但高校毕业生的就业率却呈逐年下降趋势。“中国人力资源和社会保障部”数据显示,2010年全国高校毕业生为630万人,比2009年的611万多19万人,加上往年未就业的毕业生,就业难度可以想见。“人保部”提出力争使2010年应届高校毕业生的就业率达到80%以上,按这样的目标计算,就意味着100多万高校毕业生不能就业。从麦可思研究院撰写的《2010年中国大学生就业报告》(就业报告蓝皮书)中可以发现,2009年我国高校大学毕业生的就业情况与以往相比在结构上发生了一定程度的变化,如2009年应届毕业生毕业后立刻在国内外读研比例明显增加;高职高专就业率增长幅度大于本科;本科专业大类工学就业率最高,法学最低;高职高专资源开发与测绘大类最高,法学大类最

低等。^[1]

面对“就业难”和就业结构不断变化的现实问题,大学生们面临着越来越大的心理冲突和压力,由此所引发的心理问题日益增多,当代大学生的就业心理也日益成为社会各界高度关注的问题之一。据研究,就业心理问题已经成为除学习压力、情感困惑和人际关系之外影响高校大学生心理的第四大因素。^[2]目前对就业心理的研究多倾向于不良就业心理或者对心理问题的描述和概括。如王季桃认为大学生就业存在自卑心理严重,自我同一性混乱,严重的抑郁心理等心理问题。^[3]张思泰等认为大学生就业存在焦虑、自卑、依赖、盲从、攀比、悲观、低就、自负、冷漠、懈怠和畏难情绪。^[4]刘春雷认为大学生就业存在焦虑心理、依赖心理、功利心理及宿命心理。^[5]胡毅认为大学生就业心理表现出急功近利、贪图安逸,一切向钱看心理;盲目迷信证书,不加选择地考证背后的盲从攀比心理;缺乏自我正确评价的自卑心理;缺乏自我评价的自傲心理;利用社会不正之风,一味依赖社会关系的心理。^[6]

我们认为预防和解决就业心理问题应从对就业心理现状及影响因素的了解和研究开始。大学生就业心理是指大学生在考虑就业问题、为获得职业做准备及在寻求职业过程中产生的各种心理现象。^[7]它是一个广泛的概念,具有多方面的内容,形成一个系统的整体。本文认为这种心理现象应包括就业认知、就业动机、影响因素归因、就业压力感知、社会支持、应对方式及负性的情绪情感体验几个方面。影响大学生就业的因素应从人口学资料、学校情况、家庭情况和就业情况几个方面考虑,包括学生性别、年级、学科类型、院校类型、生源所在地、是否为独生子女、家庭经济条件、是否落实工作单位和毕业去向。

本文选取了哈尔滨工程大学和吉林师范大学两所高校的学生为研究对象,从影响就业因素的归因、就业动机、就业认识和就业压力感知等几个方面对当代大学生就业心理现状进行深入的探讨和研究。

二、研究方法

1. 被试情况

采用分层抽样的方法选取哈尔滨工程大学184名学生及吉林师范大学338名学生,共522人。其中哈尔滨工程大学男生155名(84.2%),女生为29名(15.8%);吉林师范大学男生为89名(26.3%),女生为249名(73.7%)。从总样本角度来看男生有244名(46.7%),女生为278名(53.3%)基本保持1:1的水平。将哈尔滨工程大学定为样本1,吉林师范大学定为样本2,两个样本的基本分布情况如表1所示。

2. 研究工具

(1) 大学生就业心理问卷(Psychological Status of the Graduate Employment Survey Questionnaire)参考刘春雷2010年编制的大学生就业心理问卷进行改编。问卷包括:就业压力因素归因;就业动机;就业压力感知三个部分。其中就业压力因素归因又分为可控的内部因素、不可控的内部因素及外部因素三个因子;就业动机分为物质动机和发展动机两个因子。进行了探索性因素分析,Bartlett球形检验结果显著, $\chi^2 = 2108.65$, $p < 0.001$,KMO = 0.800,问卷内部一致性信度系数为0.751。

(2) 抑郁自测量表(Self-rating Depression Scale SDS)是由Zung于1965年编制而成。量表包括20个项目,采用4点计分,其中9项为反向计分题目。20个项目相加为总粗分,总粗分乘以1.25转化为标准分。

(3) 焦虑自测量表(Self-rating Anxiety Scale, SAS)由 Zung 于 1971 年编制,包括 20 个项目,采用 4 点计分,其中第 5、9、13、17、19 反向计分。20 个项目总和构成总粗分,总粗分乘以 1.25 转化为标准分。量表的内部一致性信度为 0.81,折半信度为 0.79。

表 1 被试基本情况($n = 522$)

	性别		年级				生源		独生		家庭经济		
	男	女	大一	大二	大三	大四	城镇	农村	是	否	差	中	良
样本 1	155	29	48	11	41	84	76	108	79	105	62	101	21
%	84.2	15.8	26.1	6.0	22.3	45.7	41.3	58.7	42.9	57.1	33.7	54.9	11.4
样本 2	89	249	2	1	5	330	157	181	171	167	66	219	53
%	26.3	73.7	0.6	0.3	1.5	97.6	46.4	53.6	50.6	49.4	19.5	64.8	15.7
总体	244	278	50	12	46	414	233	289	250	272	128	320	74
%	46.7	53.3	9.6	2.3	8.8	79.3	44.6	55.4	47.9	52.1	24.5	61.3	14.2
	学科类型						毕业选择				单位		
	文史	理工	农	社科	经管	医	就业	创业	考研	留学	其他	定	否
样本 1	3	159	5	12	4	1	99	20	53	4	8	62	96
%	1.6	86.4	2.7	6.5	2.2	0.5	53.8	10.9	28.8	22	4.3	33.7	52.2
样本 2	57	134	2	140	4	1	187	19	104	11	17	56	282
%	16.9	39.6	0.6	41.4	1.2	0.3	55.3	5.6	30.8	3.3	5.0	16.6	83.4
总体	60	293	7	152	8	2	286	39	157	15	25	118	378
%	11.5	56.1	1.3	29.1	1.5	0.4	54.8	7.5	30.1	2.9	4.8	22.6	72.4

(4) 应对方式量表,采用解亚宁编制的简易应对方式问卷(Simplified Coping Style Questionnaire, SCSQ),共 20 个项目,记分方式为 0~3 分,分别按积极应对和消极应对两个维度计算总分。量表的总体信度为 0.79。

(5) 社会支持评定量表,选用肖水源编制的社会支持评定量表(Social Support Rating Scale, SSRS)作为调查大学生社会支持的工具。该量表由 10 个条目组成,包括客观支持(3 条)、主观支持(9 条)和对社会支持的利用度(3 条)等三个维度。量表重测总分一致性 $R = 0.92$,各条目一致性范围在 0.89~0.94,已被广泛应用。^[2]

3. 统计处理

采用 SPSS16.0 软件,使用独立样本 T 检验、单因素方差分析统计学方法进行数据分析和处理。

三、调查结果

1. 大学生就业心理的基本现状

结果显示,大学生的就业心理健康处于中等水平与以往研究相一致,^[8]大四的学生在社会支持总分、主观支持、客观支持、焦虑、抑郁及消极应对上得分高于总体,在社会支持利用度和积极应对方式上低于大学总体平均分。大四的学生与其他年级学生相比会体验到更多的负性情绪(焦虑、抑郁)和更多的社会支持。但是,他们的社会支持利用度却明显低于其他年级,他们在面对就业压力过程中会更多地采用消极的应对方式。大学生的社会支持中支持总分、客观支持和主观支持均显著低于全国常模,社会支持利用度高于常模,但大四学生的社会支持利用度明显低于全国常模。说明大学生在面临就业压力的时候所感受到的社会支持普遍偏低,社会支持水平较差。焦虑

标准分及抑郁的标准分在大四群体中均显著高于全国常模,并且大四群体抑郁的检出率达到50.5%,超过半数,略高于以往研究,^[8]大学生在面临就业问题时消极情绪严重。有27.2%的人在面临就业压力时会采用积极的应对方式,而6.1%的人会采取消极的应对方式,大四学生积极应对方式的使用率下降,消极应对明显上升(见表2)。

表2 大学生就业心理基本情况($n=522$)

变量	M ± SD($n=429$)	M ± SD($n=312$) (大四)	全国常模
就业压力感	21.98 ± 2.57	21.80 ± 2.56	
可控内部归因	2.48 ± 0.61	2.44 ± 0.63	
不可控内部归因	2.02 ± 0.48	2.01 ± 0.50	
外部归因	2.44 ± 0.81	2.39 ± 0.82	
物质动机	1.97 ± 0.64	1.96 ± 0.63	
发展动机	2.36 ± 0.60	2.35 ± 0.59	
客观支持	9.52 ± 3.01	9.66 ± 3.16	12.68 ± 3.4
主观支持	9.50 ± 3.10	21.11 ± 4.25	23.81 ± 4.75
支持利用	20.84 ± 4.14	8.01 ± 1.98	9.38 ± 2.40
支持总分	38.30 ± 6.95	38.78 ± 7.23	44.38 ± 8.38
焦虑总分	37.70 ± 8.99	38.36 ± 8.77	29.78 ± 0.46
抑郁总分	41.59 ± 8.00	42.40 ± 7.93	41.88 ± 10.57
焦虑标准分	47.13 ± 11.23	47.96 ± 10.97	≥ 50
抑郁标准分	51.99 ± 10.01	53.01 ± 9.92	≥ 54
积极应对	2.64 ± 0.54	2.62 ± 0.56	> 3
消极应对	2.12 ± 0.52	2.15 ± 0.52	> 3

2. 大学生就业心理特点的差异比较

我们以性别、年级、家庭经济条件、家庭所在地、是否独生子女、学科类型、院校类型、是否落实单位、毕业去向几个方面为自变量,研究其与大学生就业心理特点的差异情况。结果表明:

性别与抑郁总分($t=3.829$, $p=0.03$)、消极应对($t=1.672$, $p=0.05$)在0.05水平上显著差异,女生的差异水平显著高于男生。面对就业压力时女生比男生更多地体验到负性情绪,更多地使用消极应对方式。男女生在就业过程中会体验到相同程度的就业压力。这与以往的研究不符。^[9]家庭所在地同客观的社会支持($t=2.366$, $p=0.03$)差异显著,来自城市的学生比来自乡镇的学生会体验到更多的客观上的社会支持。是否是独生子女与焦虑($t=1.501$, $p=0.04$)在0.05水平上差异显著,同抑郁($t=1.661$, $p=0.01$)和消极应对($t=1.273$, $p=0.01$)在0.01水平上差异显著,说明非独生子女会比独生子女体验到更多的消极负面情绪,但是独生子女会更多地使用消极的应对方式。是否落实单位与压力感知($t=4.758$, $p=0.01$)、不可控的内部归因($t=3.294$, $p=0.01$)、外部归因($t=3.829$, $p=0.03$)、积极应对($t=3.745$, $p=0.00$)和社会支持利用度($t=3.333$, $p=0.01$)在0.01水平上差异显著,同消极应对方式($t=1.837$, $p=0.02$)在0.05水平上差异显著。说明没有落实单位的学生比已经落实单位的学生体验到更多的就业压力,落实工作的学生更多地将就业问题归因为一些可控的内部因素上,并更多使用积极的应对方式,而未落实工作单位的学生更多地归因到外部因素上,更多地使用消极的应对方式。但面对就业压力,没有落实单位的学生的社会支持利用程度高于已经落实的同学。院校类型同压力感知($t=2.468$, $p=0.01$)、消极应对($t=$

1.126 $p=0.01$) 和客观支持($t=4.006$ $p=0.00$) 在 0.01 水平上差异显著,同焦虑($t=2.660$ $p=0.03$) 和社会支持总分($t=4.461$ $p=0.03$) 在 0.05 水平上差异显著。压力感知、消极应对和焦虑均表现为普通院校显著高于重点院校,客观社会支持和社会支持总分表现为重点院校高于普通院校。

对年级、家庭经济条件、学科类型、毕业去向几个变量进行 One - Way ANOVA 分析,结果如表 3 所示。

表 3 大学生就业心理与年级、经济条件、学科类型、毕业去向状况的差异比较($n=522$)

	年级		经济条件		学科类型		毕业去向	
	F 值	p	F 值	p	F 值	p	F 值	p
压力感知	4.197	0.00**	9.543	0.00**	1.289	0.27	3.523	0.00**
可控内部归因	2.751	0.03*	1.518	0.22	1.800	0.11	2.191	0.07
不可控内部归因	1.200	0.31	3.754	0.02*	1.807	0.11	3.372	0.01**
外部归因	8.699	0.00**	10.073	0.00**	1.800	0.11	0.359	0.84
物质动机	0.940	0.44	0.935	0.39	2.923	0.01**	0.235	0.92
发展动机	0.591	0.669	1.438	0.24	1.296	0.264	2.628	0.03*
焦虑	2.974	0.02*	1.662	0.19	2.961	0.01**	4.521	0.00**
抑郁	4.996	0.00**	3.328	0.04*	1.759	0.12	0.481	0.750
积极应对	1.309	0.27	2.048	0.13	2.439	0.03*	2.264	0.06
消极应对	1.958	0.100	7.515	0.00**	1.204	0.31	1.358	0.248
社会支持	3.097	0.02*	3.707	0.03*	1.742	0.12	1.587	0.176
客观支持	1.688	0.15	3.119	0.05	2.456	0.03*	2.100	0.08
主观支持	3.189	0.02*	1.598	0.20	1.490	1.19	1.108	0.352
利用度	0.818	0.514	6.477	0.00**	1.434	0.21	0.653	0.63

注:* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

从表 3 可以看出,不同年级在就业压力感知、外部归因和抑郁上差异十分显著,在可控的内部归因、焦虑、社会支持和主观支持上差异显著;家庭经济条件在就业压力感知、外部归因、消极应对和社会支持利用度上差异十分显著,在不可控的内部归因、抑郁和社会支持总分上差异显著;学科类型上物质动机和焦虑差异十分显著,在积极应对和客观支持上差异显著;毕业去向上就业压力感知、不可控的内部归因和焦虑差异十分显著,同发展动机差异显著。进一步对差异显著的项目,做事后多重比较(Scheffe)显示,大三学生比大四学生更多地体验到就业压力,与以往研究不符。^[10]低年级的学生更多归因于外部因素,大四学生也更多地体验到负性情绪。经济条件“差”的学生比经济条件“中”和“良”的学生更容易感知就业压力,经济条件“良”的学生将其归因于不可控的内部因素,而经济条件“差”的学生更多的归因于外部因素。从研究中可以看出文科生的就业动机更多偏向于物质动机。个人创业的学生比参加考研的学生更多地体验到就业压力,选择个人创业的学生会更多地体验到负性消极情绪,同样发展动机也更强。

四、结果分析

第一,大学生的就业心理健康处于中等水平,但在心理特点上出现一些新的变化。大学生在就业过程中会体验到比较持续的、强烈的负性情绪,并且这种负性情绪情感体验过早地出现在大学低

年级学生群体中。面对持续偏高的焦虑、抑郁等负面情绪,大学生却感觉不到相应的能够缓解其负面情绪的社会支持。在解决心理健康问题上,学生如果不能得到及时的解决和指导,会更多地使用负性的应对方式。这一系列连锁反应,使高校学生在面临就业时存在广泛的焦虑心理。

第二,大学生就业压力感知同是否落实工作单位、院校类型、年级、家庭经济条件和毕业去向几个因素有关。我们发现与大四学生相比,大三学生会感知到更大的就业压力,这一结果同陈宇红(2005)^[10]的研究不同。其原因我们认为是严峻的就业形势导致的,就业“寒冬期”的到来使即将面临就业但还未正式进入就业期的学生更为担忧。他们既希望自己毕业时就业形势会有所好转又害怕到时找不到好工作,所以会体验更多的就业压力,更担心自己未来的就业情境。这一情况可能会导致学生产生恐慌、迷茫或自我同一性紊乱等就业心理状况。从影响大学生就业压力感知的因素可以看出,就业优势越明显,学生就业心理准备越充足,压力体验越小;就业优势越微弱,就业心理准备欠缺,就业压力体验也随之增大。

第三,在学生就业认知归因上,我们将其分为外部归因和内部归因,内部归因又分为可控的内部归因和不可控的内部归因。是否落实单位、年级、家庭经济条件及毕业去向都对学生的就业认知归因产生影响。就业优势越明显,个体越倾向于将自己的就业问题归因于可控的内部因素上,反之容易归因于一些不可控的内部因素或直接归因于外部因素上,这样的归因方式很容易引起学生的不平衡心理和嫉妒心理。个体所占资源在就业过程中的优势程度是大学生就业压力认知的主要影响因素。学生在就业过程中会对自身就业条件进行评估,评估的结果会影响到学生的就业认知及其归因。不正确、不客观的归因,使逐步形成的心理状况越来越复杂,不利于学生的心理健康,甚至会出现回避、退缩等行为,严重者会产生心理疾病,出现消极厌世、不适应社会生活等适应性障碍。

第四,学科类型和毕业去向会更多地影响学生的就业动机。我们将就业动机分为物质动机和发展动机,不同类型的就业动机直接影响学生的就业目的甚至是职业规划。自身条件同就业动机的类型相关性不是很大,文科专业类型的学生在就业中会具有更多的物质性动机,而毕业后想要自主创业的学生更多地具有发展性动机。说明自主创业除了解决学生就业问题、物质满足问题之外,最能解决的是学生自我发展的需求。自主创业的成果可以使学生得到最大化的自我实现及自我肯定精神需求的满足。

第五,大学生在就业过程中体验到就业压力和就业挫折,不能很好地排除产生的消极情绪,也不善于用更为积极的方式进行应对和调节。是否独生子女、院校类型、年级、学科类型及毕业去向对大学生就业焦虑情绪有影响;性别、是否独生子女、年级和家庭经济条件对大学生就业抑郁情绪有影响。体验到负面情绪的女生、独生子女、普通院校和没有落实工作单位的学生会更多地使用消极的应对方式。与以往情况比较,周东斌等(2005)^[9]的研究表明男女生在就业压力上存在差异,在情绪(焦虑、抑郁)上不存在显著差异,女生更多地采用积极的应对方式。这说明大学生在就业过程中性别差异的影响正在逐渐减小,女生不会体验到比男生更多的就业压力。我们可以理解为解决女大学生在就业过程中的性别限制收到成效,但是对于女大学生的心理健康状况仍需关注并成为今后工作的重点。

第六,大学生获得的社会支持或感知到的社会支持不理想,在面临就业压力时体验到的社会支持普遍低于全国常模。城市的学生会感觉到更多的客观社会支持,重点院校的社会支持总分和客观社会支持比普通院校高。可能受到资源分布不均匀等因素的影响。社会支持和积极的应对方式可以影响学生在就业过程中的不良情绪情感体验,所以,为学生提供健全的社会支持体系,培养学生使用积极的应对方式具有一定必要性。

五、讨论与建议

通过对调查结果的分析,我们认为大学生面临就业问题存在着诸如回避、退缩心理;焦虑、抑郁心理;茫然、浮躁心理;自我同一性混乱及攀比、不平衡心理。如果这样的心理状况没有得到很好地疏通或改善,会直接影响学生的就业行为和就业效果。为了解决学生就业心理问题,改善学生就业心理状态,笔者提出以下建议:

1. 完善职业教育,做好充分就业准备

职业教育不仅是大学教育的一部分,而且是十分重要的一部分,它的成果会影响学生从大学生活步入职业生活过程中的顺利程度。职业教育的对象应该是全体大学生,而不仅仅是面临就业或即将就业的大四学生。所以职业教育应该伴随大学教育始终,根据学生学习成长的不同阶段特点和需要制定相应的教育目标。

第一阶段:正确认识自我、建立合理的职业观。大一、大二时期的学生主要接受大学基础知识学习,他们需要适应新的学习和生活环境、新的学习方法和学习模式,制定未来发展方向和目标,这一时期要注意防止学生的迷茫心理,解决其自我同一性混乱危机。就业过程中的自我认识程度是大学生就业心理中比较重要的组成成分,影响学生对于就业压力的感知。对自我的认识越准确,个体应对就业压力的能力越强,不正确或不准确的自我认识和自我定位会直接威胁到学生的心理健康。在学生的认知模式没有完全成型,职业规划也没有系统制定的时候培养其正确的自我认知,指导学生职业规划,这是教育的关键期。

第二阶段:求职技能培训,提升就业潜能。大学生主要接受专业知识学习,掌握专业技能。在让学生成为专业领域上合格人才的同时,也应该培养学生适应市场需求的能力。美国就业指导专家认为就业困难的学生主要的问题就是就业信息不畅通和缺乏职业技能。^[11]所以,就业信息收集和整理、良好沟通、准确分析就业形势一系列能力的掌握和提升,会对解决学生就业难问题提供有力保证。

第三阶段:调适不良情绪,开展就业心理咨询工作。通过前两个阶段的培养,可以使学生具有比较充分的就业准备心理,可以有效预防其回避、退缩的心理状态。但是,就业过程中学生会体验到比较持久的心理压力,压力程度因人而异,伴随压力产生的不良情绪体验会影响学生的心理健康水平。应教授学生如何调节自己的情绪、情感体验,学会使用积极的应对方式。另外笔者强调,心理健康知识的指导应该伴随在就业指导之中,而不是就业指导之后或就业之后。

2. 创造良好就业环境,加强社会关怀

政府和社会应该努力营造良好的择业环境,尽可能地提供更多的择业机会,监督和保障各地区、各单位部门就业政策的落实情况。^[12]政府需要更加关注就业过程的公平性和透明性,严格执行职业资格准入的人才储备制度,平等的就业环境可以消除学生嫉妒心理和不平衡的心理状态。对于未实现就业的大学毕业生,要积极引导加强社会关怀,找出其就业难的关键点帮助学生顺利就业。由于区域经济发展不均衡,就业竞争激烈程度不同,为缓解东部地区和大中城市日趋激烈的竞争,政府应该加大中西部地区和中小城市就业政策扶植力度。宏观环境的改善可以使就业压力过高的情况得到改善。

3. 建立合理评估体制,减小“光环”作用

企业或用人单位在录用大学毕业生时,应该建立合理的评估体制,根据本身工作需要对应聘者进行测评,而不是套用录取标准,盲目地用证书、学历或院校类型乱设门槛。用人单位应具有符合

本单位要求的人才能力测评体系,并且使其招聘信息公开、透明,这样有利于毕业生按照自己的能力有方向有准备地择业,防止大学生就业时迷茫、无所适从等心理问题的出现。

【参考文献】

- [1] 麦可思中国大学生就业研究课题组. 2010年中国高职生就业报告[J]. 职业技术教育, 2010, 7(21): 64-72.
- [2] 刘春雷. 当代大学生就业心理问题及其影响因素[D]. 吉林大学博士论文, 2010.
- [3] 王季桃. 对当代大学生就业心理的探究[J]. 中国健康心理学杂志, 2006, 14(4): 478-480.
- [4] 张思泰, 任毅, 张小培. 新形势下大学生就业心理分析及对策[J]. 重庆科技学院学报(社会科学版), 2007, (增刊): 90-102.
- [5] 刘春雷, 李敏. 大学生就业心理问题引发的社会不和谐因素[J]. 长春工业大学学报(高教研究版), 2009, 30(1): 77-79.
- [6] 胡毅. 试论大学生就业心理问题的表现与调试[J]. 咸宁学院学报, 2010, 30(1): 151-152.
- [7] 曾恒. 当前西部大学生就业心理现状及优化途径探析[D]. 西南交通大学硕士论文, 2006.
- [8] 蒋益琴, 丁雪梅. 毕业班大学生焦虑状况及相关因素分析[J]. 杭州师范学院学报(医学版), 2007, 27(2): 34-37.
- [9] 周东斌, 罗嘉文, 林伟英. 大学生就业压力与家庭关怀状况调查[J]. 广州工业大学学报(社会科学版), 2005, 5(3): 76-80.
- [10] 陈宇红. 大学生就业压力及其应对方式的调查研究[D]. 华中师范大学硕士论文, 2005.
- [11] 全力. 国外大学生就业模式及对我国就业工作的启示[J]. 北京教育(高教版), 2007, (3): 62-64.
- [12] 王新, 冯玉双. 大学生就业难的症结分析[J]. 人口学刊, 2010, (3): 54-56.

[责任编辑 李新伟]

Employment Psychological Status of Contemporary College Students and Influencing Factors

LIU Chun-lei, YU Yan

(Institute of Educational Science of Jilin Normal University, Siping Jilin, 136000, China)

Abstract: 522 college students in two universities were investigated by Psychological Status of the Graduate Employment Survey Questionnaire, Social Support Rating Scale, Simplified Coping Style Questionnaire, Self-Rating Depression Scale and Self-Rating Anxiety Scale. The main goal of the research is to probe the psychological status and influence factors of contemporary college students who faced with employment, in the new employment situation. This research result shows as: The total score of students in social support and coping styles were below the national norm, the total score of students in negative emotions (anxiety and depression) were above the national norm: the more individual accounted for resources in employment, the less individual perceived the employment pressure, conversely, experiencing the employment pressure was bigger; the more employment advantage obvious, individual more was inclined to oneself of the employment problem attributed to controllable internal factors, conversely, easy attributed to some uncontrolled internal factors or directly attributed to the external factors.

Key Words: students, employment psychology, influence factors