

民办高校大学生就业焦虑及其影响因素

——基于扎根理论的质性研究

刘雪绒

(西安翻译学院, 陕西省西安市, 710105; xuerong.liu@qq.com)

摘要: 随着高等教育普及化, 毕业生人数激增, 就业焦虑成为心理健康热点问题。本研究以民办高校本科大四学生为研究对象, 运用扎根理论方法分析就业焦虑现状及其影响因素。研究访谈了7名西安翻译学院学生, 通过开放式、主轴和选择性编码分析数据。受访者均经历就业焦虑, 体现在认知、情绪情感和行为层面; 其影响因素包括社会就业、民办高校就业、家庭、个体环境。据此, 本研究建议民办高校应积极构建优良就业生态, 建立家庭支持网络, 强化个体调适能力。研究为民办高校就业教育提供思路, 强调优化环境、提供指导、关注心理以缓解就业焦虑问题。

关键词: 民办高校; 就业焦虑; 扎根理论

引言

随着我国高等教育进入普及化阶段, 大学毕业生的人数也与日俱增 [1]。据2025届全国普通高校毕业生就业创业工作会议, 2025届高校毕业生的规模达到1222万人, 较去年增加了43万人, 就业问题成为国家、社会、高校及大学生关注的焦点。

1. 研究背景

大学生就业焦虑是指毕业前大学生因错误认知或就业情境变化引起的紧张、烦躁、纠结、不安或恐慌的一种消极情绪体验 [2]。2021年《中国国民心理健康发展报告》指出, 大学生群体存在抑郁、焦虑的比例高达26.4%, 其中就业焦虑已成为应届毕业生较为严重的心理健康问题 [3]。疫情爆发和后疫情时代更是加剧了大学生的就业焦虑, 探究后疫情背景下大学生的就业焦虑的影响因素也成为了现阶段研究领域中的热点问题 [4]。然而, 目前关于就业焦虑影响因素的研究虽然较多, 但仍缺少系统性的归纳与梳理。在社会支持与就业焦虑的关系研究中, 更多关注大学生来自家庭、朋友的支持, 尚未能区分高校、政府、企业等社会主体与大学毕业生就业焦虑的关系 [5]。而对个人特质与就业焦虑的关系研究方面, 存在因研究焦点较为分散, 无法明确大学毕业生就业焦虑的关键性影响因素的问题 [6]。例如, Belle等人的研究探究了心理资本、应对方式与就业焦虑的关系 [7];安连超等人发现性别、职业使命感与应对方式均能够影响就业焦虑 [8]。虽然现有大学生就业焦虑影响因素的相关研究众多, 但研究关注点较为分散, 需要进行系统梳理。

民办大学作为高等教育的重要组成部分, 除办学机制、办学条件、社会认可度方面存在特殊性外, 其大学生在就业方面也存在特殊性 [9]。然而, 针对民办高校大学生的就业焦虑问题研究较少, 尤其缺少就业焦虑影响因素分析的相关研究。例如, 宋佳佳的研究调查了民办高职院校学生的就业焦虑现状 [10];袁桢发现民办大学生的社会支持与就业焦虑显著相关 [11]。整体而言, 民办高校大学生的就业焦虑的影响因素问题需要更多系统研究, 从而帮助民办高校开展就业相关的教育活动。

综上所述, 大学生就业焦虑是当下国家、社会、高校及学生自身所关注的焦点问题。目前已经有众多学者开展了影响就业焦虑的相关研究, 但基于实证研究资料进行自下而上的建构分析研究较为缺乏, 仍然需要更加系统的梳理。同时, 民办高校的大学生在就业方面具有一定的特殊性, 但关于就业焦虑问题的研究较少, 难以开展具有针对性的就业指导教育活动。为此, 本研究以民办高校本科在校大四学生为研究对象, 从就业焦虑为切入点, 运用扎根理论的研究方法分析了民办高校大学生就业焦虑的现状及其影响因素, 以期为民办高校开展就业相关教育活动提供有益借鉴。

2. 研究方法与设计

2.1. 研究方法

扎根理论是一种自下而上的质性研究方法，研究者从实际观察出发，在自然情境下搜集数据资料，从资料数据中归纳概念与范畴，探索反映社会现象的核心概念，包含开放式编码、主轴编码与选择性编码三个自下而上的编码过程，开放式编码要求研究者以开放的态度对资料用“本土概念”进行编码；主轴编码需建立概念之间的各种联系；选择编码则在主轴编码的基础上，围绕核心范畴系统性地整合精炼 [12]。鉴于本研究内容具有现实性与情境性的特征，故选择扎根理论的方法，以期更加深入、真实地揭示民办高校大学生就业焦虑现状及其影响因素。

2.2. 研究对象

本研究选取了来自西安翻译学院的7名大四在校大学生开展半结构化访谈，其中女性6名、男性1名，年龄范围21-24岁，涵盖3个不同专业（见表1）。所有研究对象都反映曾经体验过就业焦虑，有益于更好地理解民办高校大学生就业焦虑的影响因素。

表1 研究对象基本信息

编号	性别	年龄/岁	专业
F1	女	23	小学教育
F2	女	21	英语
F3	女	21	小学教育
F4	女	22	小学教育
F5	女	22	小学教育
F6	女	22	小学教育
M1	男	24	汉语言文学

2.3. 研究过程

2.3.1. 访谈

本研究在已有文献的基础之上，以民办高校大学生就业焦虑为主题，自行设计了半结构化访谈提纲，内容主要分为就业焦虑现状及其影响因素两部分，就业焦虑现状部分的问题集中在“你曾经体验过就业焦虑吗？什么情况下会产生就业焦虑？”“当你体验就业焦虑时，出现了什么样的表现？”等问题上；就业焦虑的影响因素部分则集中在“对你而言，影响就业焦虑的主要因素有哪些？”“能否请你分享一次应对就业焦虑的经历？”等问题上。访谈过程在研究对象知情同意的情况下进行录音，并将音频内容转录为文字，确保访谈材料的准确性及完整性。

2.3.2. 编码

本研究使用NVivo 11软件对访谈文本资料进行分析，按照扎根理论的开放式编码、主轴编码与选择性编码进行三级编码。按照访谈结构，编码过程共分为就业焦虑现状分析及其影响因素分析两部分。在就业焦虑现状的分析过程中，开放式编码共形成了14个初始节点，在主轴编码过程中将14个初始节点整合形成4个概念类属，在选择性编码过程中归纳为1类核心类属，编码结果详见表2。在民办高校大学生就业焦虑地影响因素分析过程中，开放式编码共形成了30个节点，主轴编码将其整合形成了9个概念类属，选择性编码将9个类属归纳为4类核心类属，编码结果详见表3。

表2 民办高校大学生就业焦虑现状编码

核心类属	概念类属	初始节点
就业焦虑现状	就业焦虑体验	就业焦虑加重 就业焦虑影响不大 兴趣丧失 思虑过度
	就业焦虑影响认知	注意力不集中 自我否定 焦虑倒逼产生动力
	就业焦虑影响情绪情感	烦躁不安 慌张失措 情绪低落 迷茫感
	就业焦虑影响行为	提升自己 逃避行为 失眠现象

表3 民办高校大学生就业焦虑影响因素编码

核心类属	概念类属	初始节点
社会就业环境	社会就业形势	国家就业政策支持力度
		就业难度
	社会职场环境	工作报酬
		工作环境
民办高校就业环境	促进就业的相关措施	工作时间
		校企交流与实习
	改进空间	职业规划课程
		组织校园招聘
		专业知识技能培养
		督促就业
家庭环境	校园人际关系	更实际的就业指导
		提供多样化的就业信息
	家庭支持	提升民办高校声誉
		他人成功就业
	家庭施加的负面压力	共享就业信息
		家庭沟通
个体环境	个体层面的就业焦虑成因	家庭帮助就业
		家庭支持职业选择
	个体应对策略	家庭催促就业
		子女就业状况的比较
		就业地点和家庭的冲突
		职业兴趣
个体环境	个体层面的就业焦虑成因	职业使命感
		个性特质
	个体应对策略	能力水平
		自我期待
		就业尝试
		职业规划
个体环境	个体应对策略	自我提升
		情绪调节

3. 研究结果

3.1. 民办高校大学生就业焦虑现状

在对就业焦虑现状的访谈文本进行编码分析的过程中，研究揭示了所有受访者均遭受了不同程度的就业焦虑。具体而言，一名受访者指出其就业焦虑感逐渐加剧，“随着时间推移，考虑的问题愈发沉重，焦虑情绪愈发浓重”（F1）。相对地，另一名受访者则认为就业焦虑对其影响相对有限，“影响并不大”（F2）。进一步的访谈探讨了民办高校大学生在就业焦虑方面的具体表现，结果表明其主要表现在认知、情绪情感以及行为三个维度。

3.1.1. 认知层面

认知层面的影响表现为兴趣丧失、思虑过度、注意力分散、自我否定以及焦虑倒逼产生动力五个子维度。兴趣丧失的表现涵盖“变得对任何事情都提不起来兴趣”（F3）以及“干什么事情都提不起兴趣”（F5）的情形。思虑过度的表现包括“一想起这个事情就会特别的焦虑，这件事情就会反复的去想”（F1）的心理状态，“会一直想着这个事，然后想着自己以后要干什么怎么做，我需要干什么”（F4）的思维模式，以及“我可能满脑子都是关于未来工作的一些事情，会有一些担忧”（F5）的担忧心理。注意力分散则体现在

个体“会经常出现一些比较焦虑，比较烦躁，注意力不集中的表现”（F6）。自我否定的体现则涉及“会觉得自己特别渴望得到这个这个职业，但是自己的能力又不是那么匹配，会陷入这种自我否定的心理状态”（F1），以及在面试过程中因未获得明确反馈而加剧的“对自己产生否定心理”（F4）的现象。焦虑倒逼产生动力的表现则反映了个体对就业焦虑的双重认知，即就业焦虑并非只有负面影响。“有压力才会有动力，会通过就业焦虑去思考就业，从而推动就业进程”（F6）；“产生就业焦虑因为别人都有为什么我自己没有，然后就会倒逼自己”（M1）。这些表现共同构成了认知层面影响的全面图景。

3.1.2. 情绪情感层面

情绪情感层面的影响表现为烦躁不安、慌张失措、情绪低落和迷茫感四个子维度。个体在出现就业焦虑时“会出现特别焦躁不安”（F1）“人变得比较烦躁”（F3）；也会“比较慌”（F5）；也会出现“情绪很低落”（F1）的表现；“因为对未来没有明确、清晰的认知规划”（F4）而感到迷茫。

3.1.3. 行为层面

行为层面的影响则表现为自我提升、逃避行为和失眠现象三个子维度。研究发现，不同个体在就业焦虑的作用下展现出多样化的行为反应。部分受访者认为就业焦虑“可以让我们认识到就业这件事情是必须面对的”，“从而能够提升自己”（F1）。然而，也有受访者在面对就业焦虑时采取了“逃避”（F6）策略。此外，多数受访者报告了失眠症状，包括“不安到影响睡眠”（F1）以及“入睡前睡不着”（F5）。

3.2. 民办高校大学生就业焦虑影响因素

在对民办高校大学生就业焦虑影响因素的访谈文本进行三级编码分析后，本研究揭示了就业焦虑的影响因素涵盖社会就业环境、民办高校环境、家庭环境以及个体环境四个维度。

3.2.1. 社会就业环境

社会就业环境维度包括就业形势与职场环境两个子维度。具体而言，就业形势维度涵盖了国家就业政策的支持力度以及就业难度两个关键方面。研究发现，大多数受访者认为国家的就业政策对毕业生群体提供了显著的扶持，例如“应届生优先”政策（F5）以及组织社会招聘、校园招聘和企业招聘（M1）等措施，这些政策有效地缓解了个体的就业焦虑。然而，社会就业环境亦面临诸多挑战，如岗位竞争的激烈程度和求职人数的增加，这些因素在一定程度上加剧了大学生群体的就业焦虑。例如，有受访者表示：“在寒暑假期间寻找兼职工作时，发现即便是兼职岗位也难以获得，竞争异常激烈”（F2）；“面对同一岗位，五人竞争仅需两人，我担心自己会成为被淘汰者”（F3）；“当众多优秀竞争者争夺同一岗位时，我感到就业焦虑显著增加”（F3）。另一方面，社会职场环境维度则涉及工作报酬、工作环境和工作时间三个主要方面。部分受访者对工资水平、工作环境中的同事关系以及工作时间安排表示了担忧（F2）。

3.2.2. 民办高校就业环境

民办高校就业环境维度主要包括促进就业的相关措施、改进空间以及校园人际关系三个子维度。在推动学生就业方面，民办高校采取了一系列富有成效的措施，具体包括加强校企合作与合作、提供实习机会、开设职业规划指导课程、组织校园招聘活动、强化专业知识与技能的培养，以及对毕业生就业情况进行督促与跟进。受访者们对这些措施给予了积极反馈。例如，有受访者提到：“学校联系学生和一些企业进行交流，可能会缓解我们在就业前的迷茫与焦虑。”（F4）另一位受访者表示：“因为上个学期我去实习了，没去实习前我可能会比较焦虑，不知道自己会胜任什么样的工作，但是实习之后我发现自己的焦虑情绪有所减轻”（F5）还有受访者认为：“我们的职业规划课程、以及学校组织的一些招聘会，都对我缓解就业压力起到了积极作用”（F6）。此外，有受访者指出：“学校的校招活动会邀请企业进校园，这对于我们这些缺乏工作经验的毕业生来说，参加这样的招聘活动可以让我们更加自信，缓解一部分焦虑。”（M1）同时，受访者们也提到了学校举办的其他有益活动。例如，“咱们学校举办的教学技能大赛，那个比赛不仅锻炼了我的教学能力，还让我对未来的职业发展有了更清晰的认识”（F1）。

尽管如此，民办高校的就业环境尚存提升空间。多数受访者表达了对高校提供更为实用的就业指导服务的期望，包括但不限于“五险一金”、“劳动合同签订”（F5）、“应试策略”以及“职场基本规范”（F1）等关键内容；同时，他们亦希冀高校能够提供更为多元化的就业信息资源，例如“外省招聘信息”（F2）。此外，部分受访者还期望民办高校能够进一步提升其学术声誉（F6）。

在探讨民办高校促进就业的相关策略及其改进空间的同时，亦需关注校园人际关系对就业焦虑的潜在影响。据多数受访者反映，校园内其他个体的成功就业经历可能引发个体间的“落差感”（F1,F3,F6）和对他人的“羡慕”（M1），进而加剧就业焦虑。然而，亦有受访者指出，积极的校园人际关系有助于促进同学间“共享就业信息”（F1），从而有助于缓解就业焦虑。

3.2.3. 家庭环境

家庭环境维度由家庭支持与家庭施加的负面压力两个子维度构成。在家庭支持方面，具体因素涵盖家庭沟通、家庭对职业选择的支持以及家庭在就业方面的帮助。众多受访者指出，家庭成员的关怀与沟通有助于缓解就业相关的焦虑情绪；部分受访者认为，家庭对其职业选择的支持能够提供积极的助力（F1）。此外，还有受访者提到，在求职过程中，家庭能够协助进行职业规划或提供就业方面的实际帮助，进而缓解就业焦虑（F1,M1）。然而，家庭环境亦可能对个体施加消极压力，涉及就业催促、子女就业状况的比较以及工作地点与家庭所在地的冲突。多数受访者指出，家庭对其就业的催促行为加剧了其就业焦虑（F2,F3,F4,F5,M1）。同时，部分受访者在家庭成员讨论其他子女在各大城市取得的就业成就时，感受到了压力（F5）。此外，亦有受访者在求职过程中遭遇家庭期望其留在本地发展与个人偏好前往较大城市之间的矛盾，从而引发了就业焦虑（F1,F6）。

3.2.4. 个体环境

个体环境维度专注于个体层面的就业焦虑成因及其应对策略。就业焦虑的个体成因涵盖职业兴趣、职业使命感、个性特质、能力水平以及自我期望等方面。部分受访者指出，若工作与个人兴趣不符，将面临执行困难，进而导致就业焦虑（F2）。同时，有来自小学教育专业的受访者表达了对实现教育目标和理想的追求，但同时担忧自身是否能成为“合格的教师”（F5,F6），这种不确定性亦引发就业焦虑。此外，部分受访者担忧自身性格特征，如“内向”或“情绪不稳定”，可能对就业产生不利影响，从而产生焦虑情绪。还有受访者认为自身能力不足或缺乏能力自信（M1,F4），这同样成为就业焦虑的诱因。多数受访者表现出对成功的强烈渴望和对就业的迫切需求（F1），期望实现财务自由（F2），对自己抱有高期待（F4），并寻求一份“对得起自己”的工作（M1），在这些高标准的自我要求下，就业焦虑随之产生。

个体应对就业焦虑的策略涵盖了就业尝试、职业规划、自我提升以及情绪调节等多个维度。研究发现，多数受访者通过诸如简历制作与投递、岗位信息检索、面试参与、考试准备以及创业活动等就业尝试，在一定程度上缓解了就业焦虑。他们进一步阐述，这些尝试有助于其形成更为明确的职业规划，从而有效缓解就业焦虑（F4,F5,F6,M1）。此外，部分受访者认为，提升个人能力、增强求职竞争力是应对就业焦虑的最佳途径（F1,F2,F3,F4）。研究亦发现，多数受访者倾向于采用多样化的情绪调节策略来应对就业焦虑，例如调整自我认知、客观评估自身条件（F1,M1）；注意力转移（F1,F3）；以及自我激励（F5,M1）等方法。

4. 讨论与建议

本研究采用扎根理论方法，对民办高校大学生的就业焦虑现状及其影响因素进行了质性分析。研究结果揭示，就业焦虑主要体现在认知、情绪情感以及行为三个维度上。进一步分析表明，社会就业环境、民办高校就业环境、家庭环境以及个体环境是影响民办高校大学生就业焦虑的关键因素。本研究将重点探讨民办高校就业环境、家庭环境及个体环境，旨在寻找有效的教育引导策略，以缓解民办高校大学生的就业焦虑问题。

4.1. 构建民办高校优良就业生态

研究发现，民办高校采取系列策略促进学生就业、缓解就业焦虑，但其就业环境仍有提升空间。民办高校可开设就业指导课程、组织经验交流会、提供规划辅导、开展行业论坛等，提供实用就业指导；丰富就业平台信息，提供多元就业资源。同时，提升学术声誉，构建政校企合作网络，增加学生实习实践机会，提高就业竞争力。通过这些措施优化就业环境，缓解学生就业焦虑。此外，民办高校要关注学生心理健康，建立心理咨询辅导体系，应对就业心理挑战。重视校园人际互动，因同辈就业进展会加剧学生焦虑，需提供关注与指导，如提供就业资源、开展心理辅导，营造和谐人际环境。总之，构建民办高校优良就业生态是系统工程，需学校、政府、企业和学生共同努力。通过优化环境、提供指导、关注心理、培养能力，为民办高校学生营造积极健康就业氛围，缓解焦虑，助其顺利就业。

4.2. 建立家庭支持网络

家庭环境对民办高校大学生就业焦虑的影响主要体现在家庭支持和负面压力两个方面。家庭成员应增强沟通，提供情感支持，尊重并支持大学生的职业选择，提供实际帮助如职业规划和就业信息。同时，家庭应关注大学生心理健康，营造和谐氛围，帮助他们应对就业焦虑。家庭成员可通过定期家庭会议、开放对话等方式，及时了解学生的就业进展与困惑，提供个性化建议；分享家庭资源，如介绍行业人脉或实习机会，增强就业信心。此外，家庭需避免施加负面压力，例如避免与其他同龄人比较就业成果，或设定过高期望，以

减轻学生的心理负担。家庭还可以与学校合作,参与家长会或就业指导活动,形成家校协同支持机制,确保学生在求职过程中获得持续、稳定的情感与实际援助。

4.3. 个体环境

个体环境层面缓解就业焦虑的核心在于强化自我调适能力与行动效能。民办高校大学生需客观评估自身能力与市场需求的匹配度,通过系统性的技能提升(如参与行业认证培训、学习跨领域知识)和实践经验积累(如企业实习、项目实训)来缩小结构性差距。同时,建立动态的职业期望调整机制至关重要,应引导其将固化的薪资要求或职位预期转化为阶梯式成长目标,设定符合发展规律的职业里程碑。

在心理建设层面,除常规情绪调节策略外,可整合认知行为疗法技术:通过正念训练调控焦虑情绪;运用现实检验技术修正“必须立即获得理想工作”的非理性信念;构建“能力成长曲线”认知模型以缓解自我否定倾向。需着重指出的是,个体化干预策略需与高校职业测评体系及家庭支持网络形成协同机制。当学生主动对接就业指导中心或职业咨询师,将个体努力整合至系统性支持框架时,可显著提升焦虑干预策略的可持续性。

课题项目

陕西省“十四五”教育科学规划2024年度课题“民办高校大学生就业焦虑及其影响因素研究”(项目编号:SGH24Y2404)

西安翻译学院2024年度科研机构专项项目“民办高校大学生就业焦虑及其影响因素研究”(项目编号:2024Z27)

参考文献

- [1] 史秋衡,任可欣.我国大学生就业能力内涵及其影响因素探析——基于应用型高校与研究型高校的对比[J].华东师范大学学报(教育科版),2023,41(8):1-12.
- [2] 高慧,王振肖,苏颖等.大学生心理弹性、自我管理与就业焦虑的关系[J].心理月刊,2021,16(1):30-32.
- [3] 中华人民共和国教育部.大学生就业质量稳步提升[EB/OL].http://www.moe.gov.cn.2021-3-21.
- [4] 曹黎.疫情背景下大学毕业生就业焦虑缓解路径研究[D].江西财经大学,2021.
- [5] 李思婧.大学生社会支持、应对方式、自我效能感与就业焦虑的关系研究[D].广西师范大学,2021.
- [6] 范俊强,黄雨心,徐艺敏等.就业焦虑:毕业前大学生心理压力及其纾解[J].教育学术月刊,2022(9):75-82.
- [7] BELLE M A, ANTWI C O, NTIM S Y, et al. Am I gonna get a job? Graduating students' psychological capital, coping styles, and employment anxiety [J]. Journal of Career Development, 2022, 49(5): 1122-1136.
- [8] 安连超,许萍,张海龙.后疫情时期大学生就业焦虑的影响因素研究[J].心理月刊,2023,18(15):82-84.
- [9] 周瑞琪.民办高校大学生就业观存在的问题及对策研究——以山东××学院为例[J].教育观察,2022,11(22):75-79.
- [10] 宋佳佳.心理学视角下民办高职院校学生的就业焦虑问题研究[J].就业与保障,2020(3):56-57.
- [11] 袁棫.民办高校大学生就业焦虑研究——基于社会支持视角[J].创新科技,2015(1):64-66.
- [12] 陈向明.扎根理论的思路与方法[J].教育研究与实验,1999(4):58-63.