

大学生就业压力及对策研究综述

汪爱霞, 徐俊华

(苏州大学 教育学院, 江苏 苏州 215123; 黄山学院 教育系, 安徽 黄山 245041)

摘要:随着扩招后高校毕业生人数的连年增长,大学生的就业压力越来越大。大学生就业问题已成为政府、高校及其它相关部门需要着力研究和解决的重点,理论界对此问题也进行了多角度的研究,从大学生就业压力现状和对策等方面对这些研究作综述分析,以期对问题的解决有所帮助。

关键词:大学生; 就业压力; 对策

中图分类号:G646

文献标识码:A

文章编号:1672-447X(2010)06-0101-04

1999年第三次教育工作会议做出了高校“扩招”的决策,标志着我国高等教育从“精英教育”向“大众化教育”的历史性转变。此后短短几年间高校招生计划增加了一倍以上,这种发展速度在世界高等教育史上是罕见的。由此,造成近几年大学生就业形势比较严峻。目前,大学生就业已成为中国社会经济发展中越来越突出的热点问题,受到了社会各界的普遍关注。随着心理健康教育的开展和就业指导工作的深入进行,在校大学生的就业压力已经引起了广泛关注。

一、概念研究

(一)压力的界定

压力是生活中普遍存在的问题。压力用英文表示是 stress,也可以解释成应激,有时也用 stressor,即压力源这个术语。Selye 提出压力理论,他把压力界定为任何需求所产生的一种非特殊性的反应,后来借指人类面临的困境和逆境。Lazarus 交互作用理论中的压力,指当一定事件和需承担的责任超过个人应付能力时由焦虑引发的一种状态。^[1]也有人认为:压力,亦称应激,是指因紧张而唤醒的一种内部心

理状态;它是人体内部出现的解释性、情感性、防御性的应对过程。^[2]张春兴认为,压力是个人在面对具有威胁性刺激情境中,一时无法消除威胁脱离困境时一种被压迫的感受。^[3]刘芳芳等人则认为,压力通常指的是心理压力,指由刺激引起的、伴有躯体机能以及心理活动改变的一种身心紧张状态。一定程度的心理压力有助于个人生活质量、学习和工作的效率,但过度的心理压力则会影响个体的身心健康。^[4]

(二)就业压力与就业压力源界定

就业压力是随着我国经济的发展而出现的一个新名词,与之相应的大学生就业压力是我国“自主择业”就业体制的特有产物。它指大学生在就业情境中许多内外在变量与个人因素交互作用所产生的心理紧张现象。^[5]也有人将就业压力表述为:大学生面临就业情境时的外在威胁超过了自身的处理能力时而产生的心理、生理反应。^[6]就业压力源作为产生就业压力的刺激,是客观的变量,呈静态,是指个体在就业过程中经历的各种生活事件、突然的创伤性体验、慢性紧张等。大学生就业压力源主要来自社会环境、社会关系、家庭、大学生自身、学校、专业、学历等。^[7]

收稿日期:2010-04-20

作者简介:汪爱霞(1986-),安徽歙县人,苏州大学教育科学学院研究生,研究方向为高等教育学;

徐俊华(1965-),安徽休宁人,黄山学院教育系副教授,研究方向为教育社会学。

二、大学生就业压力现状的研究

(一)就业压力是大学生心理压力主要来源

藺美玲、王德强、张灵等人都对大学生心理压力进行了研究。在经济条件、人际关系、学习成绩、家庭环境、就业压力等影响大学生心理压力的因素中,就业压力一直处在第一位。可见,就业压力是大学生心理压力的主要来源,而且就业压力同时带来学习压力和学习动力不足两种后果。

(二)不同类型高校大学生就业压力存在差异

刘芳芳等人^[4]采用自编的大学生压力源问卷对不同类别高校大学生就业进行调查,结果表明:不同类型高校在就业压力上有显著差异。师范类大学学生的就业压力平均水平显著高于工科类大学和医学类大学学生的就业压力平均水平。舒晓丽等人运用方差分析、t检验分析了大学生就业压力源现状,也表明不同类型学校的大学生在就业压力源方面存在显著差异。^[5]在学校就业指导、大学生个人、社会环境、专业等四个因子中,专科大学生的压力显著高于一般本科和重点院校大学生,一般本科大学生显著高于重点院校大学生;家庭亲朋关系压力源中,专科院校大学生就业压力显著高于重点院校大学生,略高于一般院校大学生,但达不到显著差异,一般本科大学生与重点院校大学生也不存在显著差异;在学校压力源中,重点院校大学生就业压力显著低于一般本科大学生和专科大学生,一般本科大学生和专科大学生不存在差异。

(三)女生感觉到的压力程度高于男生

舒晓丽等人的研究结果是:总的就业压力源男生和女生不存在显著性差异,但在因子上存在着差异,大学生个人、社会环境、专业三个因子,女生感觉到的压力程度显著高于男生,其他没有显著差异。^[6]周斌等人采用独立样本t检验的方法检验性别在各变量上的显著性差异。在就业压力的竞争体验上,女生的感受性要显著强于男生。山东师范大学的调查表明,只有10%的女生认为就业机会是均等的,71%的女生在就业过程中曾遭遇过就业歧视,加上社会分工、成功的条件及机会对男女生的潜在影响,女生在就业过程中感受到更强的竞争。张茜通过对湖南商学院进行问卷调查发现,农村学生和女生对“就业前景”更为担忧,城市学生和男生对就业前景表示很有信心的比例相对较高。^[7]这可能与农村学

生经济条件较差以及社会上招聘的性别歧视有关。

三、解决大学生就业压力的对策研究

(一)从政府层面上看

政府已认识到包括大学生在内的严峻就业形势,在党的十六届三中全会上进一步明确了政府要把“扩大就业放在经济社会发展更加突出的位置,实施积极的就业政策,努力改善创业和就业环境。”具体说来,应在以下几个方面开展工作。

1.大力发展经济

经济的大力发展能够提供大量的就业岗位,这对缓解我国就业压力起着重要作用。首先,继续保持中国经济的高速增长。蒋晓荣学者就指出,在3%的GDP增长基础上,GDP增长速度每提高2个百分点,失业下降1个百分点;反之,每下降1个百分点,失业率便上升1个百分点。在今后20年,保持中国经济每年7%以上的增长速度对于缓解就业压力、提供大量就业岗位是十分重要的。^[8]其次,大力发展非公有制经济。从经济结构社会变动的指标来看,增加劳动力需求的潜力还是很大的。^[9]

2.推进制度创新

广东药学院副院长黄紫华认为解决就业问题,应该推进制度创新,实现三个新突破。首先,创建现代教育体制。政府应转变职能,实现高等教育由政府行政机制主导向市场机制主导的转变。^[10]其次,构建高校毕业生就业政策新体系。政府要采取相关的政策措施,形成有力的导向政策体系。王宗荣博士提倡的“通过政策倾斜,用市场手段调节大学生到西部就业”就是其具体措施。^[11]还有培育更加完善的毕业生就业市场。郭鹏等提到的“政府和社会逐步健全和完善基层就业的配备措施,让基层能够成为具有极大吸引力的就业场所,让基层就业成为大学生的主动选择”不失为好的举措。^[12]

(二)从高校层面看

1.提高质量,促进自身发展

高校要确定好人才培养的目标定位,建立“以宽口径、厚基础,重实践为内涵的专业教育,成人成才为核心的素质教育和创新创业为导向的创业教育相结合”的人才培养模式,并以此为依据来制定和实施相应的课程体系、质量评估体系,严把质量关。^[13]

2.以市场为导向,加强专业设置、建立人才反馈机制

高校要具体了解用人单位对毕业生的学历、专业、能力和其他素质要求,灵活设置专业课程,优化课程设置,不断增强专业设置与市场需求的契合度,满足用人单位的要求。这在以往研究中都有提及,石庆新、张进、郗艳丽等都认为这是高校为缓解就业压力所应积极采取的。同时,黄紫华提出,高校还应建立对市场人才需求的前瞻性预测系统和与市场相挂钩的人才培养反馈机制。^[9]

3.加强与用人单位的合作,设法提高就业率

高校应加强与用人单位的有效沟通。具体为:高校必须有意识与用人单位进行双向沟通,并在沟通中让用人单位对准备招聘到的大学生的素质、能力、品行有一个全面的理解;可开展有针对性的“专场招聘会”,以高度的责任感和服务意识,为用人单位和毕业生创造便利条件;在高校举办的专场招聘会上,宣传应具有一定的针对性;对不能胜任工作的大学生,高校要采取就业指导、再培训等措施,降低用人单位的风险,提高用人单位对高校的信任与信心。高校还应主动与用人单位联系,以互利互惠的原则,建立就业基地,既给学生创造良好的实习机会,又增进就业双方的了解,为毕业生就业创造条件。

4.强化就业指导,全面增强大学毕业生就业市场的竞争力

高校应创新就业指导理念,建立全程性大学生就业指导模式;实行课堂讲授、行为训练、社会实践、经验介绍等多种方法的有机结合,使学生对择业的过程有比较系统的了解,力求使就业指导生动活泼,丰富多彩;高度关注就业信息的精确性、针对性和及时性,帮助学生准确了解社会需求与相关行业的发展现状与前景,明确某职位的具体要求以及职位所要求的素质模型和学生自身知识、技能、素质水平的匹配程度。^[10]

(三)从企业层面看

郭鹏认为,企业要转变用人观念,减少非能力因素对大学生就业的影响。现在社会上还存在一些浮躁的、不切实际的用人观念和评价标准,因此企业要树立全新的人才观念和评价标准,摒弃用人歧视的观念和心态,变唯学历论、经验论为素质论和能力论。企业要主动承担起人才培养的社会责任,给大学生提供锻炼成长的机会,制定合理的选人、用人标准,减少非能力因素对大学生就业的影响。^[11]同时,企业要走出招聘误区,完善聘用制度。企业不应盲

目崇拜“光环”、信仰学历,忽略对个人能力的考察,而形成“不求最好,但求最适”的用人观念和“重能力,轻经历”的人才考察方式。

(四)从家庭层面看

虽然现在大学教育已经进入了大众化阶段,但许多家长的就业观念还停留在以前的“精英教育”阶段,就业目标过高,偏离实际。比如,中西部地区不去,民营企业不去,不是白领不去,薪酬不高不去等。这种就业观念缩小了大学生的就业面,人为地增加了就业的难度。家庭的教养方式及父母对职业的态度直接影响到毕业生就业心理的发展和形成。所以,家长应该转变就业观念。毕业生的家长和亲友要主动关心大学生择业期间的心理状态,加强与毕业生的联系和沟通,解决他们处理择业过程中的具体问题。

(五)从毕业生个人层面

1.克服自身人格缺陷,提升自身综合素质

素质教育是全面发展的教育,它是解除大学生就业压力之根本。毕业生只有提高自己的综合素质,求得德智体美等全面发展,才能从根本上解决就业压力问题。首先,大学生要努力克服自身人格的缺陷。大学生就业难的问题除了外部的社会因素外,还有大学生自身人格缺陷的问题。就业者应具有职业人格和社会人格,在大学生就业问题上要关注社会角色,还要注重建立健全个体的社会人格,这样才能符合社会发展的要求,才能摆脱“就业难”的困境。还有,现在许多用人单位越来越重视人才的实践经验。因此,大学生在学习专业理论知识的同时,还要更多地到实践中增长才干、积累经验,把课堂上的知识与实践中的实际问题结合起来,增强自身解决实际问题的能力,为今后能得到用人单位的认可做准备。

2.转变就业观,建立正确的职业价值取向

价值取向具体到职业认识领域,就是职业价值取向,正确且符合社会实际的职业价值取向对大学生顺利融入社会结构具有重大意义。但现实生活中,“学而优则仕”、“干部意识”等传统社会意识对大学生就业心理有较大影响,这些消极的社会意识由来已久。大学应届毕业生不应被这些消极的社会意识所左右,而要重点克服它们,在正确的自我认识基础上,主动完成社会角色的转换。^[12]黄紫华也指出,大学毕业生应调整心态,将就业理想与市场接轨。他们必须改变传统落后的就业观,学会面对现实,

对所选的学校和专业以及将来的职业,要科学定位,找准位置;学会适应市场经济规律,与社会接轨,先就业,后择业,再创业。^[9]

3. 引导职业生涯规划,明确职业定位

职业生涯规划目的是提高学生的自我认知能力,培养学生为自己制定目标,达到目标的技能。大学阶段是职业生涯发展的关键时期。大学生在做自己的职业规划时,要将目光放远,要以变化的观点、发展的观点看人生。明确自己的性格特征、兴趣爱好等,对自己作一个全面的评估,再结合就业形势理性地制定一份属于自己的规划,确定自己的职业目标。也可以进行自我职业设计,即根据自身特点、优势和劣势所进行的自我职业设计,这能够使大学生正确认识自我,增强自信心。

参考文献:

[1]周红萍,高晓芳.大学生就业压力与择业研究[J].辽宁行政学院学报,2008,(2).
 [2]张茜.大学生心理压力现状及其对策[J].文史博览理论,2008,(4).

[3]张春兴.现代心理学[M].上海:上海人民出版社,1994.
 [4]刘芳芳,白丽英,谢叶鑫,等.不同类型高校大学生压力源及应对策略研究[J].中国健康心理学杂志,2008,(8).
 [5]舒晓丽,汤福球.大学生就业压力源与焦虑的机理研究[J].湖南理工学院学报(自然科学版),2008,(1).
 [6]周冬斌,罗嘉文,林伟英.大学生就业压力与家庭关怀状况调查[J].广东工业大学学报(社会科学版),2005,(3).
 [7]蒋晓荣,李随成.论大学生就业压力及其缓解[J].就业指导探讨,2007,(3).
 [8]吴泳清.多方努力缓解现阶段我国大学生就业压力[J].福建劳动和社会保障,2003,(8).
 [9]黄紫华.高等教育大众化背景下大学生就业问题的探讨[J].高教探索,2005,(3).
 [10]王宗荣.大学生就业问题当议[J].江苏高教,2008,(2).
 [11]郭鹏,沈超.大众化就业形势下大学生就业观念的演变及对策[J].黑龙江高教研究,2008,(10).
 [12]阮立华.试论高校扩招形势下大学生就业压力的缓解对策[J].长春师范学院学报(人文社会科学版),2006,(5).
 [13]张进.提升就业能力:缓解大学生就业难的重要选择[J].高等教育研究,2007,(12).

责任编辑:曲晓红

An Overview of College Students' Employment Pressure and its Countermeasures

Wang Aixia, Xu Junhua

(School of Education, Suzhou University, Suzhou 215123, China;

Department of Education, Huangshan University, Huangshan 245041, China)

Abstract: With the continuous growth of the number of university graduates after enrollment expansion, the students' employment pressure is becoming more and more rigorous. College students' employment problem has already become a tough problem that the government, universities and other relevant departments need to study on and solve. To solve the problem, theorists have conducted some researches from multiple angles. This article mainly reviews and analyzes these researches on the present situation of college students' employment pressure and its countermeasures in the hope of making contributions to problem solving.

Key words: college students; employment pressure; countermeasures

大学生就业压力及对策研究综述

作者: [汪爱霞](#), [徐俊华](#), [Wang Aixia](#), [Xu Junhua](#)
 作者单位: [汪爱霞, Wang Aixia\(苏州大学, 教育学院, 江苏, 苏州, 215123\)](#), [徐俊华, Xu Junhua\(黄山学院, 教育系, 安徽, 黄山, 245041\)](#)
 刊名: [黄山学院学报](#)
 英文刊名: [JOURNAL OF HUANGSHAN UNIVERSITY](#)
 年, 卷(期): 2010, 12(6)
 被引用次数: 0次

参考文献(13条)

1. 周红萍, 高晓芳. 大学生就业压力与择业研究[J]. 辽宁行政学院学报, 2008, (2).
2. 张茜. 大学生心理压力现状及其对策[J]. 文史博览理论, 2008, (4).
3. 张春兴. 现代心理学[M]. 上海: 上海人民出版社, 1994.
4. 刘芳芳, 白丽英, 谢叶鑫, 等. 不同类型高校大学生压力源及应对策略研究[J]. 中国健康心理学杂志, 2008, (8).
5. 舒晓丽, 汤福球. 大学生就业压力源与焦虑的机理研究[J]. 湖南理工学院学报(自然科学版), 2008, (1).
6. 周冬斌, 罗嘉文, 林伟英. 大学生就业压力与家庭关怀状况调查[J]. 广东工业大学学报(社会科学版), 2005(3).
7. 蒋晓荣, 李随成. 论大学生就业压力及其缓解[J]. 就业指导探讨, 2007, (3).
8. 吴泳清. 多方努力缓解现阶段我国大学生就业压力[J]. 福建劳动和社会保障, 2003, (8).
9. 黄紫华. 高等教育大众化背景下大学生就业问题的探讨[J]. 高教探索, 2005, (3).
10. [王宗荣](#). 大学生就业问题刍议[J]. 江苏高教, 2008, (2).
11. [郭鹏](#), [沈超](#). 大众化就业形势下大学生就业观念的演变及对策[J]. 黑龙江高教研究, 2008, (10).
12. [阮立华](#). 试论高校扩招形势下大学生就业压力的缓解对策[J]. 长春师范学院学报(人文社会科学版), 2006, (5).
13. [张进](#). 提升就业能力: 缓解大学生就业难的重要选择[J]. 高等教育研究, 2007, (12).

相似文献(10条)

1. 期刊论文 [田渊](#), [雷浩](#) 大学生就业压力感问卷的编制 - [中华行为医学与脑科学杂志](#) 2010, 19(3)
 目的 编制大学生就业压力感问卷, 为大学生就业压力感的评估提供工具. 方法 在文献分析和开放式问卷调查基础上, 编制了大学生就业压力感问卷, 并将之施测于582名大学毕业生. 主要运用相关分析、探索性因素分析及信度分析技术. 结果 大学生就业压力感问卷可提取5个因素, 分别命名为面试恐惧、公平性顾虑、待遇担忧、综合素质担忧和人职紧张; 大学生就业压力感问卷的内部一致性系数为0.9354, 各分问卷的信度均在0.6525以上, 各分问卷与总量表得分之间的相关系数在0.632~0.874之间, 各分问卷得分之间的相关为0.317~0.574. 结论 自编的大学生就业压力感问卷具有较好的信效度, 适用于大学生就业压力感的个体鉴别.
2. 期刊论文 [王德强](#), [Wang Deqiang](#) 认知评价、心理控制源、社会支持与大学生就业压力关系的研究 - [中国健康心理学杂志](#) 2007, 15(12)
 目的 探讨认知评价、心理控制源、社会支持与大学生就业压力关系. 方法 采用问卷法, 随机选取某高校400名毕业生为被试, 研究认知评价、心理控制源、社会支持与大学生就业压力关系. 结果 ①积极认知评价、心理控制源和社会支持与大学生就业压力有显著负相关, 而消极认知评价、心理控制源和社会支持与就业压力有显著的正相关. ②消极认知评价、心理控制源和社会支持对就业压力有直接影响; 而积极的认知评价通过心理控制源和社会支持间接影响大学生就业压力. ③通过调查, 在社会支持方面, 女生对社会支持的寻求显著高于男生, 男女生在情感表现上有明显的差异. 结论 认知评价、心理控制源、社会支持与大学生就业压力关系呈显著相关.
3. 期刊论文 [芦文慧](#) 浅谈大学生的就业压力与心理承受力 - [沈阳教育学院学报](#) 2003, 5(4)
 随着大学毕业生人数的增多, 就业压力也随之增大, 大学毕业生的心理素质正面临着严峻的考验. 本文从就业压力产生的原因, 就业压力引发的心理问题, 努力提高心理承受力三方面, 对大学生的就业压力及心理承受力进行了初步的分析和论述, 旨在提高大学生心理承受力, 沉着冷静地面对当前巨大的就业压力.
4. 学位论文 [罗锡莉](#) 大学生就业压力应对方式问卷的编制与实测 2008
 随着就业形势的日益严峻, 就业压力逐渐成为当今中国大学生心理压力的主要来源, 这引起了很多学者的关注. 但目前关于就业压力的绝大部分文章都是对现状的描述、归纳、总结和定性分析, 很少能从心理学上应激的角度来研究大学生的就业压力及应对方式, 因此本研究希望能通过编制专业的大学生就业压力应对方式问卷来探讨目前大学生对就业压力及应对方式的状况, 为系统研究大学生的就业压力提供参考依据, 为大学生的就业辅导提供一定的帮助.
 本研究通过广泛地查阅文献、开放式调查和征求专家意见的基础上, 构建了大学生就业压力应对方式的九因素模型, 并编制了适合于中国大学生的就业压力应对方式初测问卷, 经过探索性因素分析和验证性因素分析最终形成正式问卷, 再进一步考察了大学生就业压力的应对方式特点. 本研究结果表明:
 (1) 大学生就业压力的应对方式主要包括注意转移、寻求支持、寻求帮助、自我增值、收集就业信息、发泄与回避、正面认识、心态调节和妥协八种方式.
 (2) 本研究所构建的大学生就业压力应对方式结构比较合理, 编制的《大学生就业压力应对方式问卷》有良好的信度与效度, 可以作为调查大学生的

就业压力应对方式的有效工具。

(3)大学生在面对就业压力时所采取的应对方式从少到多依次为：发泄与回避、寻求帮助、注意转移、寻求支持、妥协、自我增值、收集就业信息、心态调节、正面认识。

(4)大学生的就业压力应对方式在发泄与回避、寻求支持和自我增值三个维度上存在显著的性别差异：男生比女生更多的采用发泄与回避方式；女生比男生更多地采用寻求支持与自我增值两种应对方式。

(5)大学生的就业压力应对方式在发泄与回避、寻求帮助、注意转移、寻求支持、妥协、自我增值、收集就业信息和正面认识八个维度上存在显著的城乡差异。

(6)大学生的就业压力应对方式在正面认识、发泄与回避、收集就业信息、妥协和自我增值五个维度上存在显著的专业差异。

5. 期刊论文 [鲁长明, 张璐 全球金融危机下河北省大学生就业压力及心理问题调查分析 - 高校招生\(理论研究\)](#)

2010(1)

2009年爆发全球金融危机,大学生就业难的问题更加凸现,就业困难使大学生产生了一系列的心理问题,而这些心理问题反过来又阻止了大学生的顺利就业.为了及时了解学生就业压力产生的原因,从而提出解决的方案,帮助毕业生排解就业压力,我们针对就业压力产生的来源或原因,对河北省的2009年高校毕业生进行了问卷调查.

6. 期刊论文 [陈宇红, 江光荣, CHEN Yuhong, JIANG Guangrong 大学生就业压力问卷的编制 - 广州大学学报\(社会科学版\) 2009, 8\(3\)](#)

在大学生就业压力理论维度构建的基础上,以广州地区1048名大学生为被试,编制了大学生就业压力问卷.问卷由六个维度构成,问卷的理论维度结构合理,具有良好的信度.总问卷对大学生心理健康水平具有良好的预测作用,可以作为评估大学生就业压力水平的有效测量工具.

7. 期刊论文 [桂世权 关于就业压力下完善大学生自我意识的思考 - 教育与职业2006\(20\)](#)

在高校扩招以前,就业形势良好,大学生的自我认知、自我评价和自我体验都处于最佳状态;而高校扩招以后,就业形势日益严峻,大学生的就业观念一时难以转变,就业形势的好坏与大学生自我意识的完善直接相关,自我意识的完善又与大学生的健康成长直接相关.本文阐述了自我意识的含义与功能,论述了高校就业压力对大学生自我意识的影响,并提出了在就业压力下完善大学生自我意识的几点建议.

8. 学位论文 [王峰 大学生就业压力与择业取向的相关性研究——基于苏北淮安地区高等院校调查 2008](#)

随着我国毕业生就业体制改革的深入和高等教育规模的迅速扩大,高校毕业生的数量迅速增加,就业难的问题日益突出,大学生就业问题已得到全社会的广泛重视.这也是近几年来教育学、心理学研究领域的一个热点问题.本研究通过对苏北淮安地区五所高等院校的调查,了解淮安地区大学生就业压力与择业取向的整体状况,进一步探讨就业压力与择业取向的相关性,从中发现新特点,新规律,为高校就业指导和心理辅导提供参考.

本研究采用问卷调查法,使用压力源调查、就业压力测试表、择业取向调查,以淮安地区五所高校的2156名各年级大学生为被试.利用课堂时间集体施测.通过独立样本T检验和单因素方差分析分析大学生就业压力和择业取向的不同群体分布特点,并进行比较研究;采用相关分析和多元回归分析研究探讨就业压力和择业取向的相互关系.

研究结果显示:

1、大学生整体压力水平偏高,就业压力是最主要的压力源.

2、师范学院和工学院的大学生就业压力水平没有显著差异;本科学校与专科学校的大学生就业压力水平存在显著差异.不同性别、不同专业、不同年级大学生就业压力水平存显著差异.大四学生与其他三个年级学生的就业压力水平比较差异非常显著,大四最高,大三居中,大一、大二最低.

3、在择业取向方面,师范学院和工学院的大学生没有显著差异,本科学校与专科学校大学生存在显著差异.不同群体的大学生在择业取向方面存在专业的差异、性别的差异、年级的差异等特点.四年级与其它三个年级有极其显著差异.

4、大学生就业压力与择业取向的关系:就业压力水平与择业取向各维度间呈正相关,就业压力对择业取向有显著的预测作用.对不同年级的大学生比较来看,一、二年级学生就业压力水平与择业取向各维度间无显著相关,大三学生择业取向有三个维度与就业压力呈显著相关,其余维度无显著相关.大四学生就业压力水平与择业取向各维度都达到了显著相关.在专业与性别方面其就业压力水平与择业取向达到显著相关.

本研究最后对大学生求职中反映出来的问题提出了相应的对策和建议.

9. 期刊论文 [王小清, WANG Xiao-qing 就业压力与大学生厌世心理的反思 - 湖北第二师范学院学报2009, 26\(8\)](#)

近几年,大学生的就业压力逐年增大.就业压力引起的自杀事件不绝于耳,大学生的生命及心理健康受到严重的威胁.本文从大学生因就业压力而自杀的现状、一般心理过程、自杀心理的成因及其对策等四个方面进行了阐述.

10. 期刊论文 [蒋晓荣, 李随成 论大学生就业压力及其缓解 - 中国大学生就业2007\(12\)](#)

随着高校扩招和社会经济的发展,大学生就业面临挑战.现阶段采取多种措施缓解大学生的就业压力,对于社会、高校及大学生自身发展具有特别重要的意义.本文分析了大学生的就业压力产生的原因及表现形式,指出要做好大学生就业压力的缓解工作,需要政府、高校相关部门、家长的共同努力.

本文链接: http://d.wanfangdata.com.cn/Periodical_hsxxyb201006026.aspx

授权使用: 黄山学院学报(qkhsxy), 授权号: 25f7fe5b-6f1f-4222-94e4-9ecb0106a060

下载时间: 2011年4月20日