

基于有序 Logistic 回归模型的 上海市大学生就业焦虑影响因素分析

朱乾锋, 陈成琳

(上海对外经贸大学工商管理学院, 上海 201620)

摘要: 高校毕业生就业形势日趋严峻, 如何缓解大学生就业焦虑已成为当下心理学研究热点。文章利用半结构化访谈和问卷调查, 收集上海部分高校大学生就业焦虑的影响因素, 并基于有序 Logistic 回归模型分析各因素对大学生就业焦虑影响程度。研究表明, 上海市高校大学生就业焦虑影响因素包括自身因素和非自身因素。自身因素中, 知识储备、能力欠缺和学校辅导对大学生焦虑程度起正向影响, 学校名气对焦虑程度起负向影响; 非自身因素中, 同龄竞争和就业形势对上海市大学生就业焦虑程度均起正向影响; 相较于自身因素, 非自身因素对毕业生就业焦虑影响效果更明显。

关键词: 就业焦虑; 自身因素; 非自身因素; Logistic 回归模型

中图分类号: G647 **文献标识码:** A **文章编号:** 2095-3380(2019)05-0066-04

Factor Analysis of Employment Anxiety on College Students in Shanghai Based on Ordered Logistic Regression Model

Zhu Qianfeng, Chen Chenglin

(School of Management, Shanghai University of International Business and Economics, Shanghai 201620)

Abstract: The employment situation of college graduates is becoming increasingly severe. Alleviating their employment anxiety becomes a hot topic in psychology research. In this paper, semi-structured interview and questionnaire survey were used to collect the influencing factors of employment anxiety of some college students in Shanghai, and the degree of influence of each influencing factor on employment anxiety of college students was analyzed based on orderly Logistic regression model. The following conclusions are obtained. The influencing factors include self-related factors and non-self-related factors. Among their selves factors, knowledge reserve, lack of ability and school guidance have positive impacts and school reputation has a negative impact on the anxiety level. Among the non-self factors, peer competition and employment situation have positive impacts on the degree of employment anxiety. Compared with self-related factors, non-self-related factors have more obvious effects on graduates' employment anxiety.

Keywords: Employment anxiety; Self-factor; Non-self-factor; Logistic regression model

中国高校传媒联盟的调查显示,在2018届高校毕业生中,82%的毕业生感到“毕业焦虑”,其中,52%的受访者因毕业去向没有确定而感到焦虑。高校毕业生就业焦虑现象是指大学生在临近毕业找工作之际,对理想职位与实际求职情况带来的心理落差而造成的挫败感情绪体验。^[1]当前就业形势愈发严峻,人才竞争也愈发激烈,高校毕业生不同程度的焦虑感也随即产生。研究表明,适度的就业焦虑对毕业生就业具有一定的刺激和激励作用,促使其积极应对求职环境,做好职业决策,但过度焦虑感有可能导致毕业生无法参与正常求职工作,且使人长期情绪低落、焦躁不安,影响正常生活,阻碍心理发展并破坏心理平衡。^[2]

上海作为全国金融中心城市,人才竞争压力大,高校学子未入社会前便已感受到就业压力,并出现焦虑等症状。探讨上海市大学生就业焦虑影响因素对焦虑程度的影响机制具有一定的普适性和现实意义。本次研究选取上海市松江大学城三所高校(上海对外经贸大学、上海外国语大学、东华大学)的毕业生,通过半结构化访谈记录并筛选影响上海市大学生就业焦虑的前十影响因素,制成李克特式五级问卷,结合任化娟2010年编制的《大学生就业焦虑问卷》,^[3]对三所高校毕业生(大四学生及研三学生)进行问卷调查。运用Logistic回归分析探讨各影响因素对就业焦虑水平的影响程度,确定上海市高校毕业生就业焦虑的主要影响因子并提出相应建议。

一、文献回顾

1. 就业焦虑状况

有关就业焦虑状况的分析,李运华等认为高校毕业生就业焦虑现象表现为程度较为严重的面试焦虑,且认为高校毕业生面试焦虑的根本原因来自于对面试官、面试内容、面试结果的恐惧心理;^[4]梁杰珍对广东省的基层大学生进行抽样调查,研究结果表明基层就业焦虑水平在年级、性别、专业、经济状况、家庭所在地存在显著差异;^[5]黄桂仙也从人口统计信息入手,开展对云南师范大学的就业焦虑现状调查,发现高校大学生在性别、专业、生源地和年级层面存在就业焦虑程度差异:相对于理科生,文科生的焦虑感更高;大三学生就业焦虑感最高,大四学生的焦虑程度反而最低。^[6]这些研究表明多种因素会造成大学生就业的焦虑,而焦虑主要集中于面试过程。

2. 就业焦虑影响因素及其相关研究

就业焦虑的影响因素相关研究集中在心理学量表开发与测量,探究各心理变量对焦虑程度的影响。如杜启明分析自尊程度与就业焦虑程度的相关关系,选用就业焦虑问卷和自尊量表,研究结果显示大学生就业焦虑与自尊感呈显著的负相关,自尊程度越低则焦虑水平越高,而且就业焦虑与自尊具有显著的线性回归关系;^[7]赵紫暄等选用自制的就业焦虑测量问卷及焦虑自评量表,对河海大学本科毕业生进行抽样调查,调查结果表明大学毕业生焦虑情绪的发生率为27.2%,其中生源地、调查时是否签订就业协议、是否有社会经历、所学专业四类因素显著影响大学生的就业焦虑感;^[8]王瑾等使用成人心理弹性量表、自我分化量表、就业焦虑问卷探讨心理弹性、自我分化与高校毕业生就业焦虑关系,研究发现大学生心理弹性通过自我分化对就业焦虑产生影响,并针对此提出提升大学生心理弹性和自我分化水平的缓解就业焦虑感的建议。^[9]这些研究的共同点是从心理角度着手,通过量化的方法分析其中的关键因素。由于量表设计不同,很难据此得出比较主流的结论。

3. 就业焦虑干预研究

就业焦虑的干预以疏导缓解心理压力为主要手段,如刘会兰等在研究就业焦虑特征、就业焦虑形成的原因及影响就业焦虑表现的机制的基础上,通过分析高校大学生就业心理状况,并从实际角度出发,对大学生的认知、情绪、行为等方面进行干预辅导,干预结果显示团体辅导能有效降低大学生的就业焦虑情绪;^[10]刘月芳以团队音乐疗法作为缓解女大学生的就业焦虑的手段,该疗法主要通过聆听音乐、演唱、演奏、创作音乐等与大学生个人爱好有关的活动,旨在让接受治疗的焦虑感患者在温馨的氛围中舒缓神经,降低焦虑感;^[11]蔡云改(2016)则是从学生的职业生涯规划辅导入手,通过对常规组和实验组进行前后测量判断就业焦虑程度变化,研究发现职业生涯规划辅导对于缓解高校大学生就业焦虑具有一定的功能性作用。^[12]

二、有序Logistic回归模型构建

对上海市高校大学生就业情况访谈结果进行筛选,选取被提及率最高的前十大影响因素,分别是“知识储备、能力欠缺、发展前景、同龄竞争、薪酬水平、就业形势、家庭期望、工作地点、学校名气、学校辅导”,

采用李克特式五点计分,将以上十大因素制成就业焦虑影响因素问卷。另外选用任化娟编制的《大学生就业焦虑问卷》作为测量上海市高校毕业生就业焦虑程度的工具,问卷整体 α 系数达到0.939,生理行为焦虑和主观感受焦虑的 α 系数均达到0.89以上,方差贡献率为61.623%,因此该问卷的信度指标满足心理学研究的要求和标准。

回收问卷后对以上十大影响因素采用因子降维分析,使用主成分分析法(Principle Components Analysis)抽取主成分,采用最大方差法和巴特利球形检验,检验结果显示,KMO值为0.771。旋转后成分矩阵显示原影响因素被划分为两类影响因子,降维后因子一(自身因素)包含知识储备、能力欠缺、学校名气、学校辅导,其中学校名气和学校辅导归根结底属于人为可抗逆因素,主体自身可通过积极努力改变所处的学校并搜寻就业信息,从而避免因学校就业辅导的缺失而造成的焦虑情绪;因子二(非自身因素)包含同龄竞争、就业形势。因子分析后对各组公因子的信度进行检验,检验结果显示,自身因素Cronbach α 值为0.789,非自身因素Cronbach α 为0.772,均在0.6以上,问卷分析有意义。

基于上述,本研究从自身因素、非自身因素两个维度,定义对上海市大学生就业焦虑起主要影响的6个指标为分析变量,以就业焦虑水平为被解释变量,然后根据有序Logistic回归模型分析降维后的六大因子对焦虑程度的影响,建立累计的回归Logistic模型进行分析。

三、上海大学生就业焦虑的Logistic回归分析

1. 数据来源及特征

本调查对象来自上海市三所高校(上海对外经贸大学、上海外国语大学、东华大学)中的大四和研三的毕业生,调查过程共发放问卷239份,收回有效问卷224份,问卷有效率达93.7%。其中上海对外经贸大学被访学生达97名,上海外国语大学64名,东华大学78名。样本占比分布均匀,因此调查数据具有较高的可靠性和代表性。

2. 上海市大学生就业焦虑程度分析

本次研究的数据分析工具主要使用SPSS25.0版本,利用本次调查数据建立Logistic回归分析模型。本次研究因变量为就业焦虑程度(很低、较低、较高、很高),采用李克特式四点计分,属于各变量间距离相同

的分类变量,满足有序Logistic回归分析条件,回归分析结果如下表1所示。

表1 影响因素对焦虑程度的有序Logistic回归结果

自变量		模型	
		b 值	显著性
截距 1		-0.353	0.761
截距 2		5.902	0
截距 3		10.277	0
截距 4		-	-
自身因素	知识储备(x_1)	0.382	0.048
	能力欠缺(x_2)	0.43	0.052
	学校名气(x_3)	-0.26	0.105
	学校辅导(x_4)	0.367	0.035
非自身因素	同龄竞争(x_5)	0.525	0.005
	就业形势(x_6)	0.526	0.005
平行线检验	卡方	显著性	
	5.613	0.934	

从自身因素分析来看,知识储备、能力欠缺及学校辅导对就业焦虑程度均起正向影响,学校名气对上海高校大学生的焦虑程度起负向作用。从有序Logistic回归分析结果看出,以上三个正向影响因素对焦虑程度的影响程度相差不大,其中,大学生对于自身能力方面的不足最易引起对未来就业的担忧,解决问题的能力是当下上海市大学生最为看重且对于未来就业最关键的因素。学校名气对焦虑程度呈显著负相关,即学校名气越大,焦虑程度越低。

从非自身因素来看,同龄竞争和就业形势对就业焦虑程度均起显著正影响。同学之间良性竞争给予同伴正向激励作用,毕业生心理状态较差或者非良性竞争环境均易引起毕业生就业焦虑情绪。当下就业形势对学生焦虑感的影响也较为显著,学生对周围事物的判断容易受环境影响,尤其就业形势不景气易引起学生的担忧,怕自己就业碰壁。上海市高校大学生的就业焦虑影响因素中,非自身因素对焦虑程度的影响最大。

非自身因素较之自身因素更易引起毕业生的就业焦虑。非自身因素相较于自身因素为不可控因素,毕业生对于不可控因素陌生感较强,因此更易引起焦虑感。综上所述,同学竞争和就业形势给予毕业生更大就业压力,个人能力、专业知识储备因其归属于自身因素,在个体可控范围内对于学生就业焦虑程度影响相对较小。

四、研究结论

本次研究通过半结构化访谈和问卷调查法,将影响上海市高校毕业生就业焦虑的影响因素通过筛选、因子分析后降维成自身因素和非自身因素,并基于有序 Logistic 回归模型分析各因素对大学生就业焦虑的影响程度,研究结论和相应的建议如下:

影响上海市高校毕业生就业焦虑的自身因素包含知识储备、能力欠缺、学校名气和学校辅导,学校名气和学校辅导属于人为可抗逆因素,学生自身可通过努力以及积极搜寻就业讯息避免因此造成的焦虑感。其中,知识储备、能力欠缺及学校辅导对就业焦虑程度均起正向影响,学校名气对上海高校大学生的焦虑程度起负向作用,即知识储备量不足,对自身能力的不自信易造成就业焦虑;学校名气越小,则学生就业焦虑程度越大。为此,大学生应主动增强自身理论素质储备,加强实践能力锻炼,缓解紧张的就业压力。

影响上海市高校毕业生就业焦虑的非自身因素包含同龄竞争和就业形势,同龄竞争和就业形势对毕业生就业焦虑产生正向影响。就业形势愈严峻,同龄竞争愈激烈,学生的焦虑程度愈明显,原因在于学生的主观判断意识较浅,易受周围环境影响,认为大形势对自己不利则容易产生不良情绪,影响学习生活。因此学生需要积极应对环境变化,调整自己以适应当前就业条件。

非自身因素对毕业生就业焦虑程度的影响指数大于自身因素,即毕业生受外在因素的影响更为明

显。因此,为解决学生就业焦虑,应鼓励同学之间互帮互助,如分享就业心得和就业技巧,相关就业辅导机构也应及时提供关于就业局势的判断和资讯。

参考文献

- [1] 潘鸣,陆亦佳.大学生就业焦虑研究综述[J].内江科技,2006(1):15.
- [2] 崔小蕊.应对大学毕业生就业焦虑的团体心理辅导方案[J].成都师范学院学报,2013,29(3):44-47.
- [3] 任化娟.大学毕业生就业焦虑与职业决策困难特点及关系[D].开封:河南大学,2010.
- [4] 李运华,邓芬娜,黄丽华.高师毕业生就业焦虑症状及其影响因素[J].教学研究,2017,40(5):34-38.
- [5] 梁杰珍,王才康.大学生基层就业焦虑现状研究[J].湖南科技学院学报,2016,37(3):122-125.
- [6] 黄桂仙.大学生就业焦虑调查研究[J].淮北职业技术学院学报,2013,12(3):72-73.
- [7] 杜启明.普通高校大学生就业焦虑与自尊之间的关系研究[J].赤峰学院学报(自然科学版),2018,34(6):80-82.
- [8] 赵紫暄,吴雨濛,汪希雁,等.大学毕业生就业焦虑状况及影响因素分析[J].文教资料,2016(14):139-140.
- [9] 杜岸政,王瑾,王滨.大学毕业生心理弹性自我分化和就业焦虑的关系[J].中国学校卫生,2012,33(1):31-33.
- [10] 刘会兰,罗生虎.团体辅导对大学生就业焦虑的干预[J].新西部(理论版),2015(10):125-126.
- [11] 刘月芳.团体音乐治疗在女大学生就业焦虑抑郁情绪干预的适用性原则[J].湖北第二师范学院学报,2016,33(12):64-66.
- [12] 蔡云改.职业生涯规划对大学生就业焦虑的干预探析[J].赤峰学院学报(自然科学版),2016,32(12):90-91.

(上接第48页)

- [2] [日]青木昌彦.比较制度分析[M].周黎安,译.上海:上海远东出版社,2001:2.
- [3] 陈正权,朱德全.高校教师发展的困境与调试[J].高教探索,2018(5):118-122.
- [4] 陈正权,朱德全.高校教师发展研究:现状、问题与展望[J].教育探索,2018(1):1-7.
- [5] 吴伟.绩效评估——高校科研管理工作的重要手段[J].东南大学学报(哲学社会科学版),2008(3):114-117.
- [6] 李景慧.关于科研绩效评估的思考[J].现代农业科技,2010(21):32-34.
- [7] 五部门联合开展清理“四唯”专项行动,体现十足决心

[EB/OL].腾讯教育网,(2018-10-24).<https://edu.qq.com/a/20181024/012230.htm>.

- [8] 宗晓华,陈静漪.英国大学科研绩效评估演变及其规制效应分析[J].全球教育展望,2014,43(9):101-111.
- [9] 刘尧.我国教师评价的现实困境与改革途径[J].上海教育评估研究,2012(2):35-38.
- [10] 国务院发布《关于优化科研管理提升科研绩效若干措施的通知》[J].招标采购管理,2018(10):6.
- [11] 操太圣.遭遇问责的高等教育绩效化评价:一个反思性讨论[J].南京社会科学,2018(10):129-136.
- [12] 姚艳秋.教学与科研:“鱼”与“熊掌”的兼得要领[J].现代教育管理,2016(5):97-102.