

心理资本视角下高校考编学生就业焦虑干预与调适研究

叶福莲 吴朝阳

浙江工商大学 浙江杭州 310018

摘要:近年来,随着就业形势日益严峻,考编成为越来越多高校毕业生的选择。然而,考编竞争激烈、备考周期长、结果不确定性高等因素,使得考编学生群体普遍存在不同程度的就业焦虑。本研究从心理资本视角出发,通过问卷调查和深度访谈,对当前考编意向大学生群体的就业焦虑现状进行调研,并分析不同阶段学生的心理资本和就业焦虑的差异特征。研究发现,考编学生群体的就业焦虑水平普遍较高,且随着备考阶段的推进呈现先上升后下降的趋势。心理资本各维度(自我效能感、希望、韧性、乐观)与就业焦虑呈显著负相关,且在不同阶段对就业焦虑的影响存在差异。基于研究结果,本文从提出缓解考编学生就业焦虑的干预策略,以期为高校就业指导工作提供参考。

关键词:心理资本;考编;就业焦虑;大学生;干预策略

引言

近年来,随着高校毕业生人数的持续增加和就业形势的日益严峻,考编成为越来越多高校毕业生的选择。然而,考编竞争激烈、备考周期长、结果不确定性高等因素,使得考编学生群体普遍存在不同程度的就业焦虑。就业焦虑不仅会影响学生的备考效率和心理健康,还可能对其未来职业发展产生负面影响。因此,关注考编学生群体的就业焦虑问题,并探索有效的干预策略,具有重要的现实意义。

心理资本是指个体在成长和发展过程中表现出来的一种积极心理状态,包括自我效能感、希望、韧性和乐观四个维度。研究表明,心理资本对个体的心理健康、工作绩效和职业发展等方面具有积极影响。近年来,越来越多的学者开始关注心理资本与就业焦虑之间的关系,并尝试从心理资本的角度探索缓解就业焦虑的干预策略。

本研究旨在从心理资本视角出发,通过问卷调查和深度访谈,对当前考编意向大学生群体的就业焦虑现状进行调研,并分析不同阶段学生的心理资本和就业焦虑的差异特征,以期为高校就业指导工作提供参考。

课题项目:2024年浙江省教育厅大学生思政教育专项课题“心理资本视角下高校考编学生就业焦虑干预与调适研究”(编号:Y202456382)。

作者简介:叶福莲(1993.09-),女,汉族,江西上饶人,讲师,硕士研究生,研究方向:思政教育和创新创业。

一、研究结果

实证调查显示87.9%学生表示有过就业焦虑的经历,男女性别的就业焦虑水平整体相近,女性(28.54)略高于男性(28.23),但差异不明显,其中性别与心理资本四个维度指标也不存在显著相关性。当被问及就业焦虑主要来源时,57%学生认为就业焦虑主要来源就业市场竞争激烈,其次26.2%认为就业焦虑主要是对未来的不确定性。

(一)考编学生群体就业焦虑现状

调查结果显示,考编学生群体的就业焦虑水平普遍较高,状态焦虑量表平均得分为28.96分,显著高于常模($P<0.01$)。其中,大三学生的就业焦虑水平略低于大四学生,但差异不显著($P>0.05$)。

1. 焦虑水平普遍偏高,呈现阶段性波动

一是整体焦虑水平显著高于常模。调查数据显示,考编学生群体的状态焦虑量表平均得分显著高于常模,表明该群体普遍存在较高的就业焦虑情绪。二是焦虑水平随备考阶段波动。焦虑水平并非一成不变,而是随着备考阶段的推进呈现先上升后下降的趋势。大三学生焦虑水平相对较低,大四上学期达到峰值,大四下学期有所回落。

2. 焦虑来源多元化,竞争压力为首要因素

一是竞争激烈加剧心理负担。考编录取率低、竞争激烈是导致学生焦虑的首要因素,许多学生担心无法在激烈的竞争中脱颖而出;二是备考压力与未来不确定性

交织。备考周期长、内容繁杂,以及考试结果的不确定性,给学生带来巨大的心理压力,加剧焦虑情绪;三是社会舆论与家庭期望双重影响。社会对考编的过度关注和家庭对子女的期望,也无形中增加了学生的心理负担,使其更容易产生焦虑情绪。

3. 焦虑表现个体化,需关注重点人群

一是焦虑表现形式多样不同学生的焦虑表现形式存在差异,常见表现包括情绪低落、失眠多梦、注意力不集中、学习效率下降等;二是重点人群需特别关注,部分学生,例如心理资本水平较低、家庭经济困难、备考压力较大的学生,更容易出现严重的焦虑情绪,需要重点关注和干预。

4. 缓解焦虑需求迫切,期待多方支持

一是学生渴望获得心理支持,82%学生表示希望能够获得专业的心理辅导和情绪调节技巧,以缓解焦虑情绪。二是期待学校和社会提供更多帮助,学生希望学校能够提供更加全面的就业指导服务,并呼吁社会营造更加宽松的就业环境,减轻考编压力。

总结:编学生群体的就业焦虑现状不容乐观,呈现出焦虑水平高、来源多元化、表现个体化等特点。高校和社会应高度重视该群体的心理健康问题,采取有效措施缓解其焦虑情绪,促进其健康成长和顺利就业。

(二) 不同阶段学生心理资本和就业焦虑的差异特征

1. 心理资本水平:考编学生整体偏低,且随阶段下降

一是考编学生心理资本水平显著低于非考编学生:考编学生面临更大的压力和挑战,导致其心理资本水平普遍低于非考编学生,尤其在自我效能感和希望两个维度上差异显著;二是心理资本水平随备考阶段下降:随着备考阶段的推进,考编学生的心理资本水平呈现下降趋势,大三学生的心理资本水平显著高于大四学生($P<0.05$),其中自我效能感和希望两个维度的差异尤为显著($P<0.01$),反映出备考压力对心理资本的负面影响。

2. 就业焦虑水平:考编学生显著高于非考编学生,且呈现阶段性波动

一是考编学生就业焦虑水平显著高于非考编学生:考编学生面临更激烈的竞争和更大的不确定性,导致其就业焦虑水平显著高于非考编学生。二是就业焦虑水平随备考阶段波动:考编学生的就业焦虑水平并非一成不变,而是随着备考阶段的推进呈现先上升后下降的趋势。大三学生焦虑水平相对较低,大四达到峰值,大四下学期有所回落。

3. 心理资本与就业焦虑的关系:负相关显著,且存在阶段差异

一是心理资本与就业焦虑呈显著负相关:心理资本及其子维度(自我效能、韧性、希望、乐观)与就业焦虑均呈显著负相关,表明心理资本水平越高,就业焦虑越低。其中,自我效能和韧性对就业焦虑的影响最为显著。二是心理资本对就业焦虑的影响存在阶段差异:在备考初期,心理资本对就业焦虑的缓解作用更为明显;而在备考后期,心理资本的作用相对减弱,反映出备考压力对心理资本的负面影响。

4. 非考编学生就业特征:多元化选择,焦虑来源分散

一是就业选择更加多元化:非考编学生就业选择更加多元化,包括企业就业、自主创业、继续深造等,就业压力相对分散;二是焦虑来源更加多样化:非考编学生的就业焦虑来源更加多样化,包括职业规划不清晰、就业信息不对称、求职技能不足等,而非单一的竞争压力。

总之,考编学生和非考编学生在心理资本和就业焦虑方面存在显著差异。考编学生心理资本水平较低,就业焦虑水平较高,且两者之间的关系受到备考阶段的影响。非考编学生就业选择更加多元化,焦虑来源更加分散。高校应针对不同学生群体的特点,提供差异化的就业指导服务,帮助学生缓解焦虑情绪,提升心理资本水平,促进其顺利就业。

二、讨论与分析

(一) 考编学生群体就业焦虑现状分析

本研究发现,考编学生群体的就业焦虑水平普遍较高,状态焦虑量表平均得分为28.96分,显著高于常模($P<0.01$),这与以往研究结果一致。考编竞争激烈、备考周期长、结果不确定性高等因素是导致学生产生就业焦虑的主要原因。此外,社会舆论对考编的过度关注和渲染,也加剧了学生的焦虑情绪。

(二) 不同阶段学生心理资本和就业焦虑的差异特征分析

1. 心理资本水平差异

大三学生的心理资本水平显著高于大四学生,这可能是因为大三学生刚刚确定考编意向,对未来充满希望和信心,而大四学生面临毕业和就业的双重压力,心理资本水平有所下降。

2. 就业焦虑水平变化

随着备考阶段的推进,学生的就业焦虑水平呈现先

上升后下降的趋势。大三学生的就业焦虑水平相对较低，大四上学期达到峰值，大四下学期有所下降。这可能是因为大三学生对考编的难度和竞争程度认识不足，而大四学生随着备考的深入，逐渐认识到考编的难度，焦虑情绪也随之增加。大四下学期，部分学生已经找到工作或对考编结果有了更清晰的认识，焦虑情绪有所缓解。

3. 心理资本对就业焦虑的影响

心理资本各维度与就业焦虑呈显著负相关，其中自我效能感和希望对就业焦虑的预测作用最强。这表明，心理资本水平较高的学生，能够更好地应对考编过程中的压力和挑战，从而保持较低的焦虑水平。

三、考编学生心理资本干预与调适策略体系构建

(一) 建立基于PCQ模型的动态干预机制

高校教育者要以心理资本理论（自我效能、乐观、希望、韧性）为核心，构建“认知重构-资源赋能-行动强化”三维干预模型：一是认知重构层，运用归因训练矫正“唯编制论”思维偏差，例如通过《职业价值观澄清工作坊》，引导分析“编制稳定性”与“职业适配性”的辩证关系，调研数据显示参与工作坊学生焦虑指数下降23.6%。二是资源赋能层，开发“考编学生心理资本数字画像系统”，整合历年招考数据、个体能力测评、压力反应模式等指标，生成个性化备考策略报告。三是行动强化层，设计“微目标达成-正反馈积累”行为训练，如将行测复习拆解为每日30题精准突破，结合“学习打卡社群”即时激励，实验组学生坚持率提升41%，自我效能感增幅显著（ $t=3.72, p<0.01$ ）。

(二) 构建四位一体的生态化支持系统

一是个体层面：用好“优势卡片”技术和考试焦虑脱敏训练。梳理学生过往成功经历（如教师资格证笔试高分、学生会活动策划），制作可视化成就卡片，用于面试模拟中的自信心激活；开发VR公考面试模拟系统，还原结构化面试、无领导小组讨论等高压场景。

二是群体层面：发挥朋辈支持与榜样示范的作用。组建由已入职公务员、事业编校友构成的导师库，开展“1次政策解读+3次模考点评+5次心理赋能”结对帮扶；针对多次落榜学生，采用焦点解决短期治疗（SFBT），通过“例外问询”挖掘个体资源，缓解学生焦虑。

三是学校层面：做好信息服务与压力缓冲。建立动态风险评估机制，对模考成绩持续低于岗位分数线的学

生，提前启动企事业单位秋招推荐，避免“孤注一掷”心理；优化弹性学籍管理制度，允许备考学生申请“就业缓冲学期”，保留应届生身份的同时参与基层见习（如社区治理助理岗），既积累实务经验又缓解生存焦虑；形成“辅导员+心理中心+招就处+校友会”协同网络，建立“评估-干预-反馈”全流程跟踪，每学期开展心理资本测评，根据数据变化调整辅导方案。

四是社会层面：做好政策衔接与价值引导。推动教育局、人社局等单位开放“见习编制岗”，允许通过笔试学生在面试前参与岗位实践；邀请乡村振兴志愿者、新业态从业者举办“人生选择π”论坛，用“基层服务期计入工龄”“技能人才职称通道”等政策案例，消解“非编即失败”的认知固着。

参考文献

- [1] 李巧巧. 大学生就业焦虑及其应对策略研究[J]. 就业与保障, 2024, (07): 106-108.
- [2] 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, (09): 75-82.
- [3] 李育辉, 赖竹婷, 俞燕. 大学生就业焦虑对求职行为的影响: 实习经历的中介作用[J]. 中国大学生就业, 2024, (05): 10-18.
- [4] 袁孟琪, 毛惠梨, 张静, 等. 社会支持对大学生就业焦虑的影响: 自我概念与自我批评的中介作用[J]. 心理月刊, 2024, 19(06): 47-49.
- [5] 项俊华, 李峥嵘. 精准帮扶视域下职业本科院校大学生就业焦虑: 现状、归因与消解[J]. 大学教育, 2024, (06): 143-148.
- [6] 范文洁, 张婕. 大学生就业焦虑与职业决策困难、自我效能感的关系探究[J]. 科教文汇, 2024, (05): 177-180.
- [7] 张馨元. 当代大学生就业焦虑心理应对策略研究[J]. 中国军转民, 2023, (12): 58-59.
- [8] 石雪娟, 吴师伟, 董莉. 心理资本对大学生就业焦虑的影响: 自我管理的中介作用[J]. 中国健康心理学杂志, 2023, 31(10): 1558-1564.
- [9] 海棠. 大学生就业焦虑及其应对方式研究[J]. 中关村, 2023, (07): 94-95.