

# Empirical Research on Vocational Adaptation of Graduates from Higher Vocational Colleges and Educational Considerations

Yunxia Su<sup>1,2</sup>, Mingguai Sun<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Shanghai Publishing and Media Institute, Shanghai

<sup>2</sup>Shanghai Publishing and Printing College, Shanghai

<sup>3</sup>Donghua University, Shanghai

Email: sunnysu545@126.com

Received: Sep. 25<sup>th</sup>, 2019; accepted: Oct. 9<sup>th</sup>, 2019; published: Oct. 16<sup>th</sup>, 2019

---

## Abstract

Through empirical research, this paper puts forward and validates the theoretical model of vocational adaptation for Vocational College graduates, which consists of four dimensions: vocational cognitive adaptation, vocational psychological adaptation, vocational skills adaptation, interpersonal and vocational environment adaptation. The study finds that the overall level of vocational adaptation of graduates in higher vocational colleges is low; vocational adaptation is affected by years of graduation and income satisfaction level; vocational psychological adaptation is affected by graduation years, major, unit property and income satisfaction level; interpersonal and professional environment adaptation is affected by income satisfaction level. Therefore, higher vocational colleges need to deepen the work of vocational guidance, improve the training mode of talents in Higher Vocational colleges, strengthen the mental health education of students in Higher Vocational colleges, and guide students to establish correct values.

## Keywords

Higher Vocational College, Graduates, Vocational Adaptation, Education

---

# 高职院校毕业生职业适应的实证研究及教育思考

苏云霞<sup>1,2</sup>, 孙明贵<sup>3</sup>

<sup>1</sup>上海出版传媒研究院, 上海

<sup>2</sup>上海出版印刷高等专科学校, 上海

<sup>3</sup>东华大学, 上海

Email: sunnysu545@126.com

收稿日期: 2019年9月25日; 录用日期: 2019年10月9日; 发布日期: 2019年10月16日

## 摘要

通过实证研究提出并验证了由职业认知适应、职业心理适应、职业技能适应、人际与职业环境适应等四个维度构成的高职院校毕业生职业适应理论模型。研究发现, 高职院校毕业生职业适应总体水平偏低; 职业适应受毕业年限和收入满意度水平的影响, 职业心理适应受毕业年限、专业、单位性质和收入满意度水平的影响, 人际与职业环境适应受收入满意度水平的影响。因此, 高职院校需深化职业指导工作, 完善高职院校人才培养模式, 加强高职院校学生的心理健康教育, 并引导高职院校学生树立正确的价值观。

## 关键词

高职院校, 毕业生, 职业适应, 教育

Copyright © 2019 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 问题提出

自 1999 年 6 月国务院发布《关于深化教育改革, 全面推进素质教育的决定》以来, 高等职业教育(包括高职高专)逐渐发展成为我国高等教育的一半江山, 其加速了高等教育的大众化进程。然而, 自 2002 年开始我国高校扩招后的毕业生陆续就业, 巨大的就业压力和残酷的就业现实让很多大学生盲目地做出了“先就业后择业的选择”, 出现职业适应期大学生员工频繁“跳槽”现象的发生[1]。从新入职员工的职场表现来看, 新入职员工普遍出现难以适应工作强度、不能妥善处理人际关系、心理压力较大等问题, 这些问题可以归结为职业适应问题。《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》(国发〔2014〕19 号)中强调职业教育要服务需求, 以就业为导向, 教学过程与生产过程对接, 重点提高青年的就业能力。因此, 在经济社会转型和行业升级的背景下, 高职教育作为与行业和市场紧密相连的教育类型, 有必要重视学生就业能力的提高, 高职院校在学生就业前对其进行职业适应能力培养, 变得非常重要。在这一背景下, 深入探讨高职院校毕业生职业适应问题, 对于拓展职业适应的理论研究领域, 揭示高职院校毕业生职业适应的现实问题并促进高职院校的就业教育, 具有重要的理论和现实意义。

## 2. 高职院校毕业生职业适应的结构研究

### 2.1. 职业适应的概念、结构和测量综述

综观国内外学者的相关研究, 国内外学者从三个视角归纳和解读了职业适应概念。一是过程论/状态论视角, 如方俐洛[2]的过程观、戴锐[3]的状态观; 二是互动论/个体能动反应视角, 如罗福奎斯特的互动论观(引自[4])、Veenman [5]的个体能动反应观; 三是社会化/文化适应内容视角, 如袁方等[6]的社会化适应内容观、陈会昌[7]的文化适应内容观。国内外学者对职业适应的认识角度不同, 使得职业适应的测量

方法也不统一。国外测量研究主要有 Campbell [8]的六维说、Huebner [9]以 Campbell [8]的研究为基础将其精简为四维说以及 Savickas 和 Porfeli [10]的四维说。国内测量研究根据研究对象不同, 也有不同的测量方法。如以教师为研究对象的职业适应测量, 存在五维说[11]和三维说[12], 以大学生为研究对象的职业适应测量, 存在四维说[13]。

## 2.2. 高职院校毕业生职业适应结构的理论构想与实证验证

综合国内外学者关于职业适应的三个研究视角, 本研究认为, 高职院校毕业生职业适应是毕业生个体的专业素质与职业要求以及工作环境互动以达到和谐平衡的过程和结果, 是毕业生符合工作和角色要求的程度。本研究将高职毕业生职业适应操作化定义为职业认知适应、职业心理适应、职业技能适应、人际与职业环境适应四个因素。由于高职学生、大学本科生、研究生同属于我国高等教育体系中的受教育主体, 在一定程度上对职业适应具有相同的认知, 因此, 本研究采用唐雪梅[13]编制的职业适应 22 项测量条目作为初始量表测量高职院校毕业生职业适应情况。量表采用 Likert5 级计分, 选项从“非常不符合”到“非常符合”分别计 1 分到 5 分。

因为高等职业教育以就业为导向, 高职院校学生在三年级下学期普遍已经处于工作单位实习状态, 所以, 选取毕业时间为 0 至 3 年的毕业生作为本文研究对象。初始量表在上海市 4 所高职院校进行预测, 共发放问卷 200 份, 回收 182 份, 回收率 91%, 其中有效问卷 169 份, 有效率 93%。使用统计软件为 SPSS21.0, 对职业适应 22 项测量条目进行探索性因子分析。对旋转后测项的因子负荷小于 0.50 或者同时在两个因子上的负荷都大于 0.50 的测项作删除处理, 最终保留 14 个测项。使用正交转轴的因子分析法(KMO 值 0.759, 巴特利特球体检验的 $\chi^2 = 569.586$  (df = 91), sig = 0.000), 得到四个因子。因子分析的相关统计量见表 1。

**Table 1.** Items and factor analysis of vocational adaptation scale for higher vocational college graduates  
**表 1.** 高职院校毕业生职业适应量表的测项及因子分析

职业适应测项	因子负荷 <sup>a</sup>			
	职业认知适应	职业心理适应	职业技能适应	人际与职业环境适应
1.我有明确的职业目标和职业规划	<b>0.572</b>	-0.432	-0.230	0.056
2.我能冷静地面对困难,因为我信赖自己处理问题的能力	<b>0.862</b>	-0.092	0.037	-0.054
3.面对一个难题时,我通常能找到几个解决的方法	<b>0.821</b>	-0.044	0.080	-0.021
4.我对达成工作目标充满信心	<b>0.810</b>	0.077	-0.097	-0.175
5.我对自己的工作和前景时常感到迷茫	-0.218	<b>0.763</b>	0.196	0.106
6.我常常有想换工作的念头	-0.026	<b>0.862</b>	0.088	0.200
7.我对自己的工作时常感到厌倦	0.067	<b>0.757</b>	0.197	0.312
8.我常常感到身体乏力不舒服	-0.037	0.111	<b>0.800</b>	0.003
9.我觉得工作压力很大	-0.036	0.244	<b>0.789</b>	0.168
10.工作量太大,工作节奏太快,感到非常疲惫	-0.124	0.027	<b>0.697</b>	0.346
11.所学的知识落后实际应用需要	0.087	0.144	<b>0.514</b>	0.222
12.我对周围的人际关系感到无所适从	0.111	0.249	0.258	<b>0.674</b>
13.难以完成由学生到职业人角色的转变	-0.147	0.119	0.114	<b>0.835</b>
14.职业稳定性太差,没有安全感	-0.217	0.229	0.269	<b>0.712</b>
初始特征值	4.471	2.334	1.342	1.094
抽取的方差贡献率%(累计 66.00%)	31.93	16.67	9.59	7.81

## Continued

转轴后的方差贡献率%	18.27	16.59	16.56	14.58
测项数	4	3	4	3
因子 Cronbach $\alpha$ 值	0.886	0.905	0.830	0.847

a: 抽取方法为主成分方法; 转抽法: Kaiser 正规化最大变异法; 转轴收敛于 5 次迭代。因子负荷量大于 0.4 者字体加粗。

根据各个因子的测项构成, 分别命名为“职业认知适应”、“职业心理适应”、“职业技能适应”和“人际关系与职业环境适应”, 四个因子的信度都在 0.8 以上, 同时具有良好的内容效度。总量表的 Cronbach  $\alpha$  系数为 0.819, 达到了量表开发信度的要求[14]。相关分析显示, 职业适应与各因子之间都成显著相关, 相关系数在 0.575~0.772 之间, 各因子能有效反应职业适应的内涵; 同时, 各因子之间相关系数在 0.151~0.418 之间, 属于中低度相关, 表明因子间既具有良好的收敛效度, 也有明显的区分效度。

在上海市另外 8 所高职院校分别委托一名教师, 向毕业生收集 341 份有效问卷, 问卷尽可能地涵盖理工、文史、艺术、医科和农业学科类别的毕业生。采用 AMOS21.0 进行验证性因子分析, 结果显示,  $\chi^2/df = 3.29 < 5$ , RMSEA = 0.074 < 0.08, CFI、GFI、NFI 均在 0.9 以上, 理论模型的拟合度较好, 高职院校毕业生职业适应的四维结构得到验证。

### 3. 高职院校毕业生职业适应的特征研究

采用 SPSS21.0 对上述 341 份有效问卷数据进行分析, 研究高职院校毕业生职业适应的特征。

#### 3.1. 高职院校毕业生职业适应的总体情况

高职院校毕业生职业适应均值的整体水平偏低( $M = 3.22$ ,  $SD = 0.56$ )。各因子得分高低依次是人际与职业环境适应( $M = 3.45$ ,  $SD = 0.68$ )、认知适应( $M = 3.28$ ,  $SD = 0.71$ )、技能适应( $M = 3.11$ ,  $SD = 0.76$ )、心理适应( $M = 3.06$ ,  $SD = 0.76$ )。高职院校毕业生职业适应及其各因子的均值都低于 4 分, 说明高职院校毕业生职业适应状况总体处于中等偏下的水平。

#### 3.2. 不同性别毕业生职业适应情况

t 检验显示, 在职业适应方面, 男生( $M = 3.29$ ,  $SD = 0.55$ )得分略高于女生( $M = 3.20$ ,  $SD = 0.57$ ), 不存在显著性差异( $p > 0.05$ ) (见表 2)。

**Table 2.** The mean, standard deviation and t test of vocational adaptation and its factors of graduates of different genders  
**表 2.** 不同性别毕业生职业适应及其因子的均值、标准差和 t 检验

	性别( $M \pm SD$ )		T 值
	男(N = 157)	女(N = 184)	
职业适应	3.29 $\pm$ 0.55	3.20 $\pm$ 0.57	0.671
认知适应	3.38 $\pm$ 0.67	3.24 $\pm$ 0.73	0.855
心理适应	3.23 $\pm$ 0.76	3.00 $\pm$ 0.89	1.225
技能适应	3.19 $\pm$ 0.70	3.10 $\pm$ 0.79	0.536
人际与职业环境适应	3.35 $\pm$ 0.77	3.49 $\pm$ 0.93	-0.737

#### 3.3. 不同毕业年限毕业生职业适应情况

单因素方差分析表明, 不同毕业年限毕业生在职业适应和职业心理适应方面存在显著差异。随着毕业年限的增加, 高职毕业生人际与职业环境适应逐渐提高。职业适应、职业认知适应、职业心理适应、

职业技能适应在毕业 1 年时均达到最低值; 但毕业 2 年和 3 年的职业适应、职业认知适应、职业心理适应和职业技能适应都高于刚毕业时, 并且, 毕业 3 年的职业适应与毕业 2 年的职业适应存在显著差异( $p < 0.05$ ), 毕业 2 年和毕业 3 年的职业心理适应均与刚毕业时的职业心理适应存在显著差异( $p < 0.1$ ) (见表 3)。

**Table 3.** Analysis of mean, standard deviation and variance of vocational adaptation and factors of graduates with different years of graduation

**表 3.** 不同毕业年限毕业生职业适应及因子的均值、标准差和方差分析

	毕业年限(M±SD)				F 值	Scheffe
	刚毕业(N = 78)	毕业 1 年(N = 85)	毕业 2 年(N = 98)	毕业 3 年(N = 80)		
职业适应	3.07 ± 0.56	2.96 ± 0.50	3.26 ± 0.40	3.38 ± 0.70	3.030**	D > C
认知适应	3.18 ± 0.69	3.00 ± 0.70	3.34 ± 0.69	3.47 ± 0.76	1.518	
心理适应	2.87 ± 0.83	2.64 ± 0.84	3.28 ± 0.68	3.21 ± 0.74	2.602*	D > A, C > A
技能适应	2.98 ± 0.68	2.91 ± 0.78	3.28 ± 0.71	3.19 ± 0.91	1.269	
人际与职业环境适应	3.28 ± 0.85	3.30 ± 0.76	3.59 ± 0.85	3.60 ± 0.92	1.069	

\*\*\*、\*\*、\*分别表示在 1%、5%和 10%显著性水平通过检验(即\*\*\* $p < 0.01$ , \*\* $p < 0.05$ , \* $p < 0.1$ ); A = 刚毕业, B = 毕业 1 年, C = 毕业 2 年; D = 毕业 3 年。

### 3.4. 在不同性质单位工作的毕业生职业适应情况

单因素方差分析表明, 在不同性质单位工作的毕业生在职业心理适应方面存在显著差异。职业适应均值得分由高到低的单位性质依次是政府机关、事业单位或社会团体、合资企业、民营企业、外资企业、国有企业、个体经营; 职业认知适应均值得分由高到低的单位性质依次是合资企业、政府机关、事业单位或社会团体、民营企业、国有企业、外资企业、个体经营; 职业心理适应均值得分由高到低的单位性质依次是事业单位或社会团体、政府机关、民营企业、外资企业、个体经营、合资企业、国有企业, 并且, 在政府机关和国有企业工作的毕业生职业心理适应均与在外资企业工作的毕业生职业心理适应存在显著差异( $p < 0.05$ ); 职业技能适应均值得分由高到低的单位性质依次是政府机关、民营企业、个体经营、事业单位或社会团体、国有企业和外资企业、合资企业; 人际与职业环境适应均值得分由高到低的单位性质依次是政府机关、合资企业、外资企业、民营企业、国有企业、事业单位或社会团体、个体经营(见表 4)。

**Table 4.** Analysis of mean, standard deviation and variance of vocational adaptation and factors of graduates working in different units

**表 4.** 在不同性质单位工作的毕业生职业适应及因子的均值、标准差和方差分析

	单位性质							F 值	Scheffe
	政府机关(N = 37)	事业单位或社会团体(N = 48)	国有企业(N = 47)	民营企业(N = 72)	外资企业(N = 42)	合资企业(N = 42)	个体经营(N = 53)		
职业适应	3.95 ± 0.51	3.34 ± 0.36	3.11 ± 0.89	3.21 ± 0.48	3.15 ± 0.55	3.30 ± 0.34	3.07 ± 0.64	1.562	
认知适应	3.69 ± 0.63	3.29 ± 0.80	3.27 ± 0.83	3.28 ± 0.57	3.13 ± 0.59	3.75 ± 0.50	3.16 ± 0.62	0.579	
心理适应	3.58 ± 0.79	3.71 ± 0.82	2.76 ± 0.64	3.00 ± 0.75	2.90 ± 0.47	2.78 ± 0.84	2.79 ± 0.62	2.743**	A > E, E > C
技能适应	4.06 ± 0.69	3.01 ± 0.70	3.00 ± 0.54	3.15 ± 0.68	3.00 ± 0.56	2.98 ± 0.76	3.12 ± 0.76	1.247	
人际与职业环境适应	4.50 ± 0.43	3.37 ± 0.81	3.39 ± 0.75	3.42 ± 0.78	3.43 ± 0.65	3.78 ± 0.57	3.37 ± 0.61	1.061	

\*\*\*、\*\*、\*分别表示在 1%、5%和 10%显著性水平通过检验(即\*\*\* $p < 0.01$ , \*\* $p < 0.05$ , \* $p < 0.1$ ); A = 政府机关, B = 事业单位或社会团体; C = 国有企业; D = 民营企业; E = 外资企业; F = 合资企业; G = 个体经营。

### 3.5. 不同收入满意度水平的毕业生职业适应情况

单因素方差分析表明, 不同收入满意度水平的毕业生在职业适应、职业心理适应和人际与职业环境适应方面存在显著差异。随着收入满意度水平的提高, 职业适应及各因子的水平基本呈现上升趋势, 并且, 收入非常不满意的毕业生和收入比较满意的毕业生职业适应均与收入满意度一般的毕业生职业适应存在显著差异( $p < 0.01$ ), 收入非常不满意的毕业生和收入比较满意的毕业生职业心理适应均与收入满意度一般的毕业生职业心理适应存在显著差异( $p < 0.01$ ), 收入满意度一般的毕业生和收入比较满意的毕业生其人际与职业环境适应均与收入非常不满意的毕业生其人际与职业环境适应存在显著差异( $p < 0.01$ ) (见表 5)。

**Table 5.** Analysis of mean, standard deviation and variance of vocational adaptation and factors of graduates with different income satisfaction levels

**表 5.** 不同收入满意度水平的毕业生职业适应及因子的均值、标准差和方差分析

	收入满意度水平					F 值	Scheffe
	非常不满意 (N = 29)	比较不满意 (N = 57)	一般 (N = 179)	比较满意 (N = 76)	非常满意 (N = 0)		
职业适应	2.85 ± 0.62	2.93 ± 0.53	3.29 ± 0.40	3.45 ± 0.59	—	5.755***	C > A, D > C
认知适应	3.08 ± 0.63	3.15 ± 0.58	3.25 ± 0.50	3.52 ± 0.77	—	1.390	
心理适应	2.56 ± 0.74	2.65 ± 0.81	3.11 ± 0.63	3.44 ± 0.54	—	4.432***	C > A, D > C
技能适应	2.67 ± 0.86	3.00 ± 0.78	3.21 ± 0.62	3.28 ± 0.88	—	2.960	
人际与职业环境适应	2.89 ± 0.76	3.00 ± 0.81	3.64 ± 0.71	3.66 ± 0.68	—	4.830***	C > A, D > A

\*\*、\*、\*分别表示在 1%、5%和 10%显著性水平通过检验(即\*\*\* $p < 0.01$ , \*\* $p < 0.05$ , \* $p < 0.1$ ); A = 非常不满意, B = 比较不满意, C = 一般, D = 比较满意, E = 非常满意。

## 4. 讨论

### 4.1. 高职院校毕业生职业适应的结构和总体特征

本研究提出并验证了由职业认知适应、职业心理适应、职业技能适应、人际与职业环境适应构成的高职院校毕业生职业适应结构模型。其中, 职业认知适应体现对当前职业目标、态度、团队等的适应, 职业心理适应体现对当前工作内容、方式、氛围等在情感上的适应, 职业技能适应体现对当前职业需求的知识和技术的适应, 人际与职业环境适应体现对工作中复杂人际关系的处理与应对、对周围职业环境等的适应。虽然采用唐雪梅[13]编制的职业适应 22 项测量条目作为本研究初始量表, 但本研究最终产生的四维度模型与唐雪梅[13]的四维度模型存在差异, 后者包括职业技能适应、人际关系适应、职业认知适应和职业客观环境适应四个测量维度。

整体而言, 高职院校毕业生职业适应均值达到 5 分量表的 3.22 分, 适应水平处于中等偏下状态。从职业适应各因子得分情况来看, 人际与职业环境适应相对最好, 反映了毕业生对职业规范的接纳和遵守程度相对较高, 在工作中与同事、朋友和上司等人际方面的交流较为和谐融洽。其次是职业认知适应, 它反映了高职院校毕业生的职业规划较为明确。对职业的正确认知直接影响到个体的工作方向与工作目标, 要提高职业适应性, 就必须准确评估和了解自身的职业兴趣、能力与个性。相对而言, 高职院校毕业生的职业技能适应和职业心理适应均值得分较低, 这与高职院校生源质量、高职院校学生缺乏学习主动性、高职高专人才培养模式有待探索和完善、理想与现实落差引起的毕业生心理不适应等有一定关系。

## 4.2. 高职院校毕业生职业适应的性别差异

本研究显示, 男性和女性在职业适应和其各因子方面不存在显著差异, 与唐雪梅[13]的研究发现不一致, 原因可能与研究对象有关, 前者研究对象是高职毕业生, 后者研究对象是研究生, 二者研究对象在国内高校教育体系中的教育层次不同, 走向工作岗位后, 前者属于技能型人才, 后者属于技术型人才和工程型人才, 前者工作复杂性、挑战性和工作竞争强度相对而言不如后者, 所以, 对于高职院校毕业生而言, 男性和女性在职业适应和其各因子方面没有呈现出显著差异。

## 4.3. 高职院校毕业生职业适应的工作年限差异

工作年限是研究职业发展和职业成熟度的重要变量。已有研究根据教龄将教师专业发展划分为不同的阶段, 如伯顿将教师的教学第一年划分为生存阶段, 第二至第四年划分为适应阶段, 第五年划分为成熟阶段[15]。与教师职业经历类似, 本研究发现高职院校毕业生职业适应在毕业 1 年时均达到最低值, 处于职业生存阶段, 但毕业 2 年和 3 年的职业适应都高于刚毕业时, 并且, 毕业 3 年的职业适应与毕业 2 年的职业适应存在显著差异, 说明职业适应提升。

职业心理适应在毕业 1 年时达到最低值, 但毕业 2 年和 3 年的职业心理适应都高于刚毕业时, 并且存在显著差异。这可能是由于大学生踏上工作岗位后会经历一个由陌生到熟悉的职业适应阶段, 工作 1 年以上的大学生员工, 随着对工作中各方面情况的逐渐熟悉, 并积累了一定的工作经验, 对未来有所把握, 会更容易调节工作心理状态。

## 4.4. 高职院校毕业生职业适应的就业单位性质差异

在不同性质单位工作的高职院校毕业生在职业心理适应方面存在显著差异, 并且, 在政府机关和国有企业工作的毕业生职业心理适应与在外资企业工作的毕业生职业心理适应存在显著差异。这与殷玉新[12]的研究一致, 职业特性是社会经济地位的指标之一, 社会经济地位是影响职业适应的重要环境变量。高职院校毕业生的就业单位性质体现了毕业生的社会经济地位, 所以, 在事业单位或社会团体、政府机关工作的高职高专院校毕业生的职业心理适应水平较高。在国企工作的毕业生职业心理适应水平显著低于在外企工作的毕业生职业心理适应水平, 可能与外企较为透明的薪酬和晋升体系有关, 而国企更可能强调教育程度和资历, 后者不利于学历程度较低的高职毕业生的职业发展, 可能会影响工作心态。此外, 在民营企业工作的毕业生职业心理适应水平较高, 也体现出毕业生的求职务实心理。

## 4.5. 高职院校毕业生职业适应的收入满意度差异

随着收入满意度水平的提高, 职业适应及各因子的水平基本呈现上升趋势, 不同收入满意度水平的高职院校毕业生在职业适应、职业心理适应、人际与职业环境适应方面存在显著差异。这与殷玉新[12]的研究一致, 经济收入是社会经济地位的指标之一, 社会经济地位是影响职业适应的重要环境变量。高职院校毕业生的收入水平体现毕业生的社会经济地位, 收入满意度水平越高, 说明社会经济地位相对越高, 越积极影响职业适应水平。较好的收入水平和较高的社会经济地位容易导致良好的工作心态, 相应地, 职业心理适应水平也会较高。结合马斯洛需求层次理论, 与收入满意度未达到一般性水平的高职院校毕业生相比, 收入满意度达到一般性水平后的高职院校毕业生基本实现了其生理需要, 会努力满足安全需要以及归属与爱的需要, 因而, 收入满意度一般的毕业生和收入比较满意的毕业生其人际与职业环境适应均与收入非常不满意的毕业生其人际与职业环境适应存在显著差异。

## 5. 结论与教育思考

本研究提出并验证了由职业认知适应、职业心理适应、职业技能适应、人际与职业环境适应等四个

维度构成的高职院校毕业生职业适应理论模型。研究发现, 高职院校毕业生职业适应总体水平偏低; 职业适应受毕业年限和收入满意度水平影响, 职业心理适应受毕业年限、单位性质和收入满意度水平影响, 人际与职业环境适应受收入满意度水平影响。从分析来看, 高职院校毕业生职业适应水平总体偏低, 这既是毕业生自身成长过程中不可避免的现象和阶段, 与工作本身以及环境有关, 也与高职院校教育和管理工作的不足有关。为此, 结合研究, 就高职院校的就业教育和相关管理工作提出以下思考。

### 5.1. 深化职业指导工作, 提升毕业生的职业认知和职业适应水平

职业成熟度理论认为, 个体未进入职业前做出现实而适宜职业选择的准备性程度直接影响个体的职业选择、职业适应、职业满意和职业目标实现。高职院校学生正处于其整个职业生涯发展的探索到建立阶段, 他们通过在校学习进行自我考察、角色鉴定和职业探索, 因此, 高职院校应将就业教育与就业指导相结合, 针对各专业学生的学科特点、各年级学生的心理特征和职业理想开展就业教育, 帮助学生认清就业形势和自身特点, 立足自身特点进行个人职业生涯规划, 并根据现实状况及时调整职业生涯规划, 以便在毕业就业前做好就业准备, 提高就业选择的职业成熟度, 进而提升高职院校毕业生的职业认知适应水平和职业适应水平。

### 5.2. 完善高职院校人才培养模式, 提高毕业生的职业技能适应水平

完善高职院校人才培养模式, 有助于提高高职院校毕业生的职业技能适应水平。首先, 广泛进行社会调研, 明确人才培养目标。在对用人单位需求进行广泛调研的基础上, 校企合作、校系两级共同研讨确定适应符合专业发展需求的、强化实践教学、使课程教学与工作岗位相结合的专业培养方案。其次, 改革教学方法与手段, 不断提高教学质量。采用项目驱动教学法为主、其他教学法为辅的教学方法, 并在互联网共享教育的模式下, 努力实现线上线下混合教学模式的有机融合。再次, 在实践教学环节, 坚持产教融合、校企合作, 在名师名匠与学生之间建立新型师徒关系, 培养学生对职业的敬畏、对技艺的执着, 使学生具有职业神圣感和使命感。最后, 加强“双师型”教师队伍建设, 着力打造政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质教师队伍, 高素质教师队伍不仅是培养技能过硬的职业技能人才的前提和保证, 还可以指导学生选择就业岗位, 提高学生的职业适应能力。

### 5.3. 加强学生的心理健康教育, 提升毕业生的职业心理适应水平

在职业适应各因子中, 高职院校毕业生的职业心理适应水平最低, 并且, 职业心理适应受毕业年限、单位性质和收入满意度水平的影响。因此, 迫切 need 加强高职院校学生的心理健康教育, 帮助学生解决心理健康问题, 促进高职院校学生素质的全面提高。在高职院校的心理健康教育中, 要注意将心理健康教育融入专业学科、课程设置以及日常生活中, 使心理健康教育形成体系, 具有规范性、科学性。同时, 加强高职院校心理健康教育师资队伍建设, 它是高职院校开展心理健康教育工作的前提和保证。心理健康教育体系的建立和相关师资队伍的建设, 有助于提高高职院校毕业生的职业心理适应水平。

### 5.4. 开展职业精神教育, 引导高职院校学生树立正确的价值观

收入满意度水平影响着高职院校毕业生的职业适应、职业心理适应、人际与职业环境适应。因此, 高职院校需要加强学生的理想信念教育, 以正确的价值观来引导学生, 使其正确认识薪资待遇与发展前景、人际关系、工作稳定、自我实现之间的关系, 从而树立远大的理想和正确的就业观、成才观, 培养爱岗敬业、拼搏进取、合作互助的职业精神。

## 基金项目

本研究受教育部人文社科基金一般项目(17YJA630087)资助。



## 参考文献

- [1] 肖干. 职业适应期大学生员工频繁“跳槽”现象的调查分析与教育启示[J]. 中国青年研究, 2014(3): 84-88.
- [2] 方俐洛. 职业心理与成功求职[M]. 北京: 机械工业出版社, 2001.
- [3] 戴锐. 新教师职业适应不良及其防范[J]. 教育探索, 2002(4): 95-97.
- [4] 潘自影. 探析职业适应性研究[J]. 继续教育研究, 2013(11): 134-140.
- [5] Veenman, S. (1984) Perceived Problems of Beginning Teachers. *Review of Educational Research*, **54**, 143-178. <https://doi.org/10.3102/00346543054002143>
- [6] 袁方, 姚裕群, 陈宇. 劳动社会学[M]. 北京: 中国劳动出版社, 1992.
- [7] 陈会昌. 德育优思-转型期学生个性心理研究[M]. 北京: 华文出版社, 1999.
- [8] Campell, J.P. (1990) Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology. Consulting Psychologists Press, Palo Alto.
- [9] Huebner, R.A., Emery, L.J. and Shordike, A. (2002) The Adolescent Role Assessment: Psychometric Properties and Theoretical Usefulness. *American Journal of Occupational Therapy*, **2**, 34-67. <https://doi.org/10.5014/ajot.56.2.202>
- [10] Savickas, M.L. and Porfeli, E.J. (2012) Career Adaptabilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence across 13 Countries. *Journal of Vocational Behavior*, **80**, 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- [11] 王琪. 高职院校教师组织支持感与工作满意度关系研究-职业适应的中介作用[J]. 中国高教研究, 2018(9): 104-108.
- [12] 殷玉新. 社会经济地位与新教师入职适应的关系研究[J]. 国家教育行政学院学报, 2015(9): 77-83.
- [13] 唐雪梅. 硕士研究生职业适应性研究——以成都高校毕业生为例[D]: [硕士学位论文]. 成都: 西南交通大学, 2009.
- [14] Nunnally, J.C. (1978) *Psychometric Theory*. McGraw-Hill, New York.
- [15] 刘捷. 专业化: 挑战 21 世纪的教师[M]. 北京: 教育科学出版社, 2002.