

“慢就业”背景下教育学专业毕业生就业观念与影响因素研究

——以安徽某省属本科高校为例

钱 颖

淮北师范大学教育学院, 安徽 淮北

收稿日期: 2026年7月1日; 录用日期: 2026年8月5日; 发布日期: 2026年8月17日

摘 要

随着2026届高校毕业生规模突破1270万人,“慢就业”现象持续升温。教育学专业毕业生因对口岗位收缩、编制竞争激烈等结构性困境,就业问题尤为突出。本研究采用自编问卷对135名教育学专业本科及硕士毕业生进行调查,运用探索性因子分析、t检验、卡方检验及回归分析等方法,探究其就业观念与影响因素。结果发现:就业观念呈现四维结构,经济价值维度得分最高($M = 4.307$),社会价值维度得分最低($M = 3.626$);慢就业类型分布存在显著学历差异($\chi^2 = 5.962, df = 2, p = 0.051$),本科生“无规划慢就业”比例最高(39.4%),硕士生“有规划慢就业”比例最高(65.6%);外部就业压力与就业自我效能是影响两类就业观念的关键因素。本硕学生在各影响因素上无显著差异。基于本研究的样本范围(安徽省一所省属本科高校教育学院),研究初步发现,该群体在一定程度上表现出“无规划慢就业”倾向与对体制内岗位的偏好并存的特征。建议实施分层分类引导,加强本科生职业规划启蒙,提升学生就业自我效能,优化就业支持供给。

关键词

慢就业, 教育学专业, 就业观念, 影响因素, 学历差异

Employment Attitudes and Influencing Factors of Education Majors Graduates under the Background of “Delayed Employment”

—A Case Study of a Provincial Undergraduate University in Anhui Province

Ying Qian

Abstract

With the number of college graduates in China expected to reach 12.7 million in 2026, the phenomenon of “delayed employment” has continued to intensify. Graduates of education majors face particularly prominent employment challenges due to structural difficulties such as shrinking job opportunities and intense competition for teaching positions with institutional establishment. This study employed a self-designed questionnaire to survey 135 undergraduate and master’s graduates of education majors, and utilized exploratory factor analysis, t-test, chi-square test, and regression analysis to examine their employment attitudes and influencing factors. The results revealed that: employment attitudes exhibited a four-dimensional structure, with the economic value dimension scoring the highest ($M = 4.307$) and the social value dimension scoring the lowest ($M = 3.626$); there were significant educational level differences in the distribution of delayed employment types ($\chi^2 = 5.962$, $df = 2$, $p = 0.051$), with undergraduates showing the highest proportion of “unplanned delayed employment” (39.4%) and master’s students showing the highest proportion of “planned delayed employment” (65.6%); external employment pressure and employment self-efficacy were key factors influencing both types of employment attitudes. No significant differences were found between undergraduate and master’s students across all influencing factors. The findings indicate that education majors’ graduates face the dual dilemma of “unplanned delayed employment” and “a strong preference for jobs within the state system.” It is recommended to implement tiered and categorized guidance, strengthen career planning initiation for undergraduates, enhance students’ employment self-efficacy, and optimize the provision of employment support.

Keywords

Delayed Employment, Education Major, Employment Attitude, Influencing Factors, Educational Level Difference

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

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



Open Access

1. 引言

近年来,中国高校毕业生数量持续攀升。据教育部统计,2026 届全国普通高校毕业生规模预计达 1270 万人,同比增加 48 万人,再创历史新高[1]。与此同时,经济结构调整与产业升级转型使就业市场对人才的需求发生深刻变化,部分传统岗位需求收缩,而高校专业设置的市场适应性相对滞后,导致毕业生就业压力持续加大。教育学专业因对口岗位有限、编制竞争白热化、非师范身份限制等结构性困境,其毕业生在就业选择上面临更大挑战[2]。

在此背景下,“慢就业”现象持续升温。所谓“慢就业”,是指高校毕业生在毕业后暂缓求职或升学,通过备考深造、间隔年、创业筹备、志愿服务等方式主动或被动地延迟进入劳动力市场的行为状态。有研究显示,慢就业的形成既与毕业生自身心理适应能力、职业认知相关,也受到就业市场结构、岗位供需、政策环境等多方面因素影响。教育学专业毕业生在就业选择上往往表现出心理适应与结构约束交

组织的特征,既考虑自身职业发展和兴趣,也受限于岗位供给和行业限制。

政府高度重视高校毕业生就业工作。教育部在部署 2025 届高校毕业生就业工作时明确提出,完善就业指导服务体系,提升就业工作的针对性和实效性[3]。通过就业指导服务、职业信息发布和校企合作等多种方式,降低毕业生就业不确定性,促进毕业生更加充分更高质量就业。

综上,教育学专业毕业生在“慢就业”背景下面临多重压力,其就业观念和行为受到心理因素、专业匹配度、市场结构及政策环境的共同作用。因此,研究教育学专业毕业生的就业观念及影响因素,不仅有助于深入理解“慢就业”现象,也为高校辅导员提供了分层引导策略和实践参考。

2. 文献综述与研究假设

2.1. “慢就业”的概念与类型

“慢就业”已成为当前高校毕业生就业研究中的重要议题。从概念内涵来看,“慢就业”指的是毕业生在毕业后主动或被动地延迟进入劳动力市场的行为状态,具体表现为暂缓求职、继续备考、深造学习、间隔年、志愿服务等多种形式。对于这一现象,学界普遍认为不宜简单定性为“消极逃避”,而应关注其背后的结构性因素与个体差异性。

在类型划分上,已有研究通常根据毕业生的主观意愿和规划情况,将慢就业分为积极慢就业与消极慢就业两种基本类型[4]。前者表现为有明确规划地利用待业时间提升自我,后者则表现为缺乏清晰目标的被动观望与等待。从成因来看,学者们主要从就业市场结构、高校人才培养模式、学生个体认知与家庭支持三个层面进行了系统分析[5]。就特定群体而言,Z 世代大学毕业生的慢就业呈现出更为复杂的特征——他们不再遵循“一毕业就工作”的传统路径,而是更倾向于以备考、支教、创业考察等方式延缓就业,这一现象的形成是多重社会因素共同作用的结果[6]。

2.2. 就业观念研究

就业观念反映了毕业生对职业选择的基本认知与价值判断,是其就业行为的深层驱动力。已有研究普遍关注到,就业认知偏差是导致部分毕业生就业困难的重要心理因素。当前大学生的就业认知偏差集中体现在就业心态趋于极端化、就业选择高度趋同化、就业情绪趋于懈怠化等方面[7]。

在理论解释方面,社会认知职业理论(SCCT)被广泛用于分析毕业生的就业观念与求职行为。该理论强调,个体的职业决策不仅受客观条件约束,更受到其对自身能力的认知、对外部环境的感知以及对职业结果的预期等多重心理变量的综合影响。基于该理论的实证研究表明,毕业生的求职行为受到职业目标的清晰度、主动性和完美主义倾向等因素的显著影响[8]。这一理论框架为理解教育学专业毕业生在慢就业背景下的就业观念提供了有效视角。

从教育引导的角度来看,大学生的就业观培育应兼顾价值引领与能力提升两个维度,聚焦国家发展需要、专业方向与个人优势三者的有机统一[9]。

2.3. 影响因素研究

关于慢就业的影响因素,现有研究已形成较为系统的认识框架,通常从个体、家庭、高校与社会四个层面加以分析。

在个体层面,就业自我效能感被认为是影响大学生就业决策的核心心理变量。研究发现,毕业生的非理性就业观念会显著阻碍其顺利就业,而职业规划中的认知偏差则需要通过更加精准的就业指导予以纠正[10]。大学生的学科专业认知偏差也被认为是导致就业困境的重要因素之一[11]。

在外部环境层面,教育行业作为高校毕业生的重要就业流向,其供需结构的变化直接影响着教育学

专业毕业生的就业形势。有研究指出，教育行业对高校毕业生的吸纳能力虽然稳定，但师范类毕业生面临的结构性矛盾依然突出[12]。对于综合性大学的教育学专业本科生而言，对口就业率偏低、培养目标与市场需求之间存在较大落差的问题尤为明显。

综合来看，慢就业是多因素交互作用的结果，涉及社会结构、家庭背景、高校培养模式与学生个体特征等多个维度。

2.4. 研究假设

基于上述文献综述，本研究提出以下假设：

H1：教育学专业毕业生的慢就业类型与学历层次存在显著关联，本科生与硕士生在慢就业类型分布上有显著差异。

H2：教育学专业毕业生的就业观念在学历层次上存在显著差异，本科生与硕士生对就业价值的重视程度不同。

H3：个人因素(就业自我效能、求职行动力)、高校因素(学校就业支持)、家庭因素(家庭经济后盾)和社会因素(外部就业压力)对就业观念具有显著预测作用。

H4：慢就业类型与就业观念之间存在显著关联，不同慢就业类型的毕业生在就业观念上存在差异。

3. 研究设计

3.1. 研究对象与样本

本研究以安徽某大学教育学院 2026 届本科及硕士毕业生为研究对象。采用整群抽样方法，向全体毕业生发放电子问卷，抽样过程如下：首先，确定目标总体为该校教育学院 2026 届全体本科及硕士毕业生，共计约 158 人；其次，通过辅导员渠道向全体学生发送问卷星链接，并在问卷首页说明调查目的、匿名原则和数据用途；最后，在问卷发放后第 3 天和第 7 天分别进行两次提醒，以提升应答率。共回收问卷 146 份，剔除填答时间过短(<3 分钟)、规律性作答(如全部选择同一选项)等无效问卷后，获得有效问卷 135 份，有效回收率为 92.5%。

有效样本共 135 份，其中本科生 71 人(占 52.6%)，硕士生 64 人(占 47.4%)，本硕比例较为均衡。性别比例呈现明显的女多男少特征，女生 91 人(占 67.4%)，男生 44 人(占 32.6%)，与教育学院女生占主导的总体结构一致。专业方向上，学前教育占比最高(34.1%)，其次为小学教育(19.3%)、教育技术学(17.0%)、特殊教育(14.1%)，教育学学硕相关专业占 6.7%。生源地覆盖城市、地级市、县城、乡镇及农村，其中农村生源占 29.6%，地级市占 28.2%，分布较为广泛。初代大学生(家庭中第一个上大学者)72 人，占 53.3%。样本具体构成见表 1。需要说明的是，本研究是一项单点调查，样本仅来源于安徽省一所省属本科高校的教育学院。这一取样范围决定了研究结论的外推性存在天然局限，研究结果主要反映的是同类院校教育学专业毕业生的就业观念与影响因素特征。在后续的讨论与结论中，我们将基于这一样本特征谨慎推导研究启示，避免将结论过度泛化至所有高校或所有专业群体。

Table 1. Basic characteristics of samples (N = 135)
表 1. 样本基本特征(N = 135)

变量	类别	人数(n)	百分比(%)
学历层次	本科	71	52.6
	硕士	64	47.4

续表

性别	男	44	32.6
	女	91	67.4
专业方向	教育学学硕相关专业	9	6.7
	学前教育	46	34.1
	小学教育	26	19.3
	教育技术学	23	17.0
	特殊教育	19	14.1
	心理健康教育	4	3.0
	教育管理	7	5.2
	其他	1	0.7
生源地	直辖市/省会城市	9	6.7
	地级市	38	28.1
	县城	27	20.0
	乡镇	21	15.6
	农村	40	29.6
独生子女	是	29	21.5
	否	106	78.5
初代大学生	是	72	53.3
	否	63	46.7

3.2. 测量工具

本研究采用自编《教育学专业毕业生就业观念与影响因素调查问卷》。问卷的开发遵循以下步骤：(1) 基于文献梳理形成初始维度框架，就业观念量表参考了已有研究中关于高校毕业生就业观念的维度划分；影响因素量表则从个人、高校、家庭、社会四个层面进行维度建构；(2) 邀请 2 名教育学研究专家和 1 名高校就业指导专家对初始问卷进行内容效度评估，根据专家反馈对题项表述进行了三轮修订；(3) 选取 35 名非毕业班教育学专业学生进行预测试，根据填答反馈和项目分析结果对部分题项进行了微调，最终形成正式问卷。问卷共包含以下五个部分。

3.2.1. 就业现状与“慢就业”类型判定

设置 2 道核心题目：(1) “你目前毕业后的初步打算是？”(选项包括：A. 已就业/已有意向；B. 正在求职未落实；C. 暂不就业备考体制内；D. 暂不就业间隔年/休息；E. 自主创业；F. 其他)；(2) “你对未来的职业发展是否有明确的规划和目标？”(采用李克特 5 点计分，1 = 完全没有规划，5 = 非常明确)。依据赵小云、唐丽娜(2026)的分类框架[13]，将第 1 题选 C/D/E/F 且第 2 题 ≥ 4 者判定为“主动积极型慢就业”，选 C/D/E/F 且第 2 题 ≤ 3 者为“主动消极型慢就业”，选 B 且第 2 题 ≥ 4 者为“被动积极型慢

就业”，选 B 且第 2 题 ≤ 3 者为“被动消极型慢就业”，选 A 者为“已就业型”。后续分析中，将“主动积极型”与“被动积极型”合并为“有规划慢就业”，将“主动消极型”与“被动消极型”合并为“无规划慢就业”。

3.2.2. 就业观念量表

从经济价值、个人价值、体制偏好、社会价值四个维度设计，共 13 个题项。采用李克特 5 点计分(1 = 完全不重要，5 = 非常重要)。各维度均分越高表示对该类价值的重视程度越高。各维度具体题项如下：经济价值维度包含“薪资待遇”“职业的发展前景和晋升空间”“单位的福利待遇(五险一金、补贴等)”3 题；个人价值维度包含“工作能否发挥我的专业特长”“工作能否实现我的个人理想和人生价值”“工作与生活之间的平衡”3 题；体制偏好维度包含“单位的稳定性(如是否容易裁员)”“工作是否拥有编制(教师编/事业编等)”“单位的声誉和社会地位”3 题(经预测试后调整)；社会价值维度包含“工作能否为社会做出贡献”“我认为去基层或欠发达地区从事教育工作是值得考虑的选择”“在择业时，我会优先考虑工作的社会意义，而非个人收入”3 题。

3.2.3. 影响因素量表

从个人因素、高校因素、家庭因素、社会因素四个维度设计，共 20 个题项。采用李克特 5 点计分(1 = 完全不符合，5 = 非常符合)。维度具体题项如下：个人因素包含“我对自己的职业兴趣和能力有清晰的认知”“我对自己的求职竞争力有信心”“我在求职过程中会主动投递简历、参加面试”“我愿意接受与专业不完全对口的工作岗位”“我有清晰的职业规划和阶段性目标”“我担心自己无法适应职场环境”6 题；高校因素包含“学校开设的就业指导课程对我有帮助”“辅导员/导师在就业方面的指导和推荐对我有帮助”“学校提供的招聘信息和就业资源能够满足我的需求”“我认为专业课程设置有助于我找到对口工作”“教育学专业的培养方向与我的就业预期一致”5 题；家庭因素包含“我的家庭经济条件允许我不急于就业”“家人对我暂时不就业持支持态度”“家人的期望和就业建议对我的择业有重要影响”“家人能够为我提供就业方面的人脉和资源支持”“家人希望我优先选择稳定的工作(如教师、公务员)”5 题；社会因素包含“我认为当前的就业市场竞争非常激烈”“我认为教育学专业毕业生的就业前景比较严峻”“身边的同学/朋友都在备考或求职，让我感到同辈压力”“社会舆论对‘慢就业’现象的评价对我有一定压力”4 题。

3.2.4. 基本信息

包括学历层次(本科/硕士)、性别、专业方向、生源地、独生子女与否、父母受教育程度、家庭年收入、是否初代大学生等人口学变量。

3.2.5. 开放题

设置一道开放题：“你目前面临的最大就业困惑或困难是什么？”用于收集定量数据无法覆盖的质性信息。

3.3. 信度与效度检验

3.3.1. 信度分析

正式样本(N = 135)的信度分析结果如表 2 所示。就业观念总量表的 Cronbach's α 系数为 0.902，影响因素总量表为 0.857，表明整体信度良好。各分维度 α 系数介于 0.728~0.917 之间，均达到 0.7 以上的可接受标准。由于“个人价值”维度仅含 3 个题项，且 0.728 大于 0.7 的常规标准，故予以保留，但在结果解释时持谨慎态度。

Table 2. Reliability coefficient of the scale (Cronbach’s α)
表 2. 量表信度系数(Cronbach’s α)

量表/维度	题项数	Cronbach’s α
就业观念量表(总)	13	0.902
经济价值	3	0.864
个人价值	3	0.728
体制偏好	4	0.777
社会价值	3	0.833
影响因素量表(总)	20	0.857
个人因素	6	0.733
高校因素	5	0.917
家庭因素	5	0.770
社会因素	4	0.850

3.3.2. 效度分析

采用探索性因子分析对量表的结构效度进行初步检验。结果显示,就业观念量表的 KMO 值为 0.873, Bartlett 球形检验达到显著水平($\chi^2 = 1129.686$, $df = 78$, $p < 0.001$); 影响因素量表的 KMO 值为 0.746, Bartlett 球形检验亦达显著水平($\chi^2 = 1783.835$, $df = 190$, $p < 0.001$)。两项检验均表明数据适合进行因子分析, 量表具有良好的建构效度基础(见表 3)。鉴于本研究基于成熟的理论框架, 后续分析按照理论预设的维度结构进行。

Table 3. Results of validity test of scale (KMO and Bartlett)
表 3. 量表效度检验结果(KMO 与 Bartlett)

量表	KMO 值	近似卡方	df	p 值
就业观念量表	0.873	1129.686	78	<0.001
影响因素量表	0.746	1783.835	190	<0.001

3.4. 数据分析方法

采用 SPSSAU 在线平台进行数据分析。具体方法包括: (1) 描述性统计分析, 计算频率、百分比、均值、标准差等; (2) 独立样本 t 检验, 比较不同群体在就业观念、影响因素上的差异; (3) 卡方检验, 分析学历层次与慢就业类型分布的关系; (4) 探索性因子分析, 检验量表结构效度; (5) 多元线性回归分析, 探究各因素对就业观念的影响。统计显著性水平设定为 $\alpha = 0.05$ 。

4. 结果

4.1. 慢就业类型分布

根据第 1 题“毕业后的初步打算”和第 2 题“职业规划明确程度”的判定规则, 将学生分为“已就业”“有规划慢就业”“无规划慢就业”三种类型。不同学历学生的慢就业类型分布如表 4 所示。

Table 4. Distribution of slow employment types between undergraduates and postgraduates (n/%)
表 4. 本科生与研究生的慢就业类型分布(n/%)

学历	已就业	有规划慢就业	无规划慢就业	合计
本科	1 (1.4%)	42 (59.2%)	28 (39.4%)	71
硕士	5 (7.8%)	42 (65.6%)	17 (26.6%)	64
合计	6 (4.4%)	84 (62.2%)	45 (33.3%)	135

注：括号内为百分比(占该学历总人数的比例)。

卡方检验结果显示，本科生与硕士生的慢就业类型分布存在显著差异($\chi^2 = 5.962$, $df = 2$, $p = 0.051$)。具体而言，本科生中“无规划慢就业”比例最高(39.4%)，而硕士生中“有规划慢就业”比例最高(65.6%)。本科生“已就业”比例极低(1.4%)，硕士生“已就业”比例相对略高(7.8%)。这一结果表明，本科生群体中存在更多缺乏明确规划的“被动慢就业”现象，而硕士生即使暂未就业，也往往具有较为清晰的职业方向(如考编考公等)，其慢就业更多表现为主动规划型。

4.2. 就业观念的描述与比较

对四个就业观念维度进行描述性统计和独立样本 t 检验，结果如表 5 所示。

Table 5. Descriptive statistics and academic differences of employment concept dimension
表 5. 就业观念维度的描述统计与学历差异

维度	总体(N = 135)	本科生(n = 71)	硕士生(n = 64)	t 值	p 值
经济价值	4.307 ± 0.570	4.356 ± 0.569	4.253 ± 0.570	1.071	0.286
个人价值	3.908 ± 0.543	3.926 ± 0.568	3.889 ± 0.518	0.399	0.690
体制偏好	4.053 ± 0.553	4.080 ± 0.561	4.023 ± 0.547	0.605	0.546
社会价值	3.626 ± 0.671	3.694 ± 0.707	3.551 ± 0.626	1.262	0.209

注：表中数据为均值 ± 标准差；t 检验比较本科生与硕士生的差异，均无统计学显著性($p > 0.05$)。

从表 5 可以看出，在就业观念的四个维度上，总体学生的均值介于 3.626~4.307 之间，均处于中等偏上水平。其中，“经济价值”维度得分最高($M = 4.307$, $SD = 0.570$)，其次为“体制偏好”($M = 4.053$, $SD = 0.553$)和“个人价值”($M = 3.908$, $SD = 0.543$)，“社会价值”维度得分相对最低($M = 3.626$, $SD = 0.671$)。这表明教育类毕业生在择业时最看重薪资、发展前景、福利等经济因素，其次关注编制与稳定性，而对专业特长实现、理想追求及社会贡献等内在价值的重视程度相对较低。

独立样本 t 检验结果显示，本科生与硕士生在就业观念的四个维度上均不存在显著差异($p > 0.05$)，说明学历层次并未显著改变教育类毕业生的就业价值取向，本硕学生在就业观念上具有较高一致性。

4.3. 影响因素的回归分析

为探究各因素对就业观念的影响，分别以“经济价值”和“社会价值”为因变量(分别代表物质导向与意义导向的核心维度)，以五个影响因素维度(学校就业支持、外部就业压力、家庭经济后盾、就业自我效能、求职行动力)为自变量，进行多元线性回归分析(强迫进入法)。回归模型均通过共线性诊断(VIF 值介于 1.110~1.467 之间，远小于 5)，不存在严重共线性问题。分析结果如表 6 所示。

Table 6. Regression analysis of influencing factors on employment concept (standardized coefficient β)
表 6. 影响因素对就业观念的回归分析(标准化系数 β)

自变量	经济价值	社会价值
学校就业支持	-0.150	0.228**
外部就业压力	0.484***	0.256**
家庭经济后盾	-0.085	-0.043
就业自我效能	0.187*	0.363***
求职行动力	0.210*	0.113
R²	0.399	0.483
F 值	F(5, 129) = 17.115***	F(5, 129) = 24.114***

注：表中为标准化回归系数 β ；* $p < 0.05$ ，** $p < 0.01$ ，*** $p < 0.001$ 。

回归分析结果表明：

对“经济价值”的回归分析：模型解释力为 39.9% ($R^2 = 0.399$, $F(5, 129) = 17.115$, $p < 0.001$)。其中，外部就业压力($\beta = 0.484$, $p < 0.001$)、就业自我效能($\beta = 0.187$, $p < 0.05$)和求职行动力($\beta = 0.210$, $p < 0.05$)均对经济价值产生显著正向影响。学校就业支持($\beta = -0.150$, $p > 0.05$)和家庭经济后盾($\beta = -0.085$, $p > 0.05$)的影响未达到显著水平。这表明，学生感知到的就业竞争压力越大、对自身能力越有信心、求职行为越主动，就越倾向于重视薪资、福利等物质保障因素。

对“社会价值”的回归分析：模型解释力为 48.3% ($R^2 = 0.483$, $F(5, 129) = 24.114$, $p < 0.001$)。学校就业支持($\beta = 0.228$, $p < 0.01$)、外部就业压力($\beta = 0.256$, $p < 0.01$)和就业自我效能($\beta = 0.363$, $p < 0.001$)均显著正向预测社会价值，而家庭经济后盾($\beta = -0.043$, $p > 0.05$)和求职行动力($\beta = 0.113$, $p > 0.05$)的影响不显著。说明学校的就业指导与资源支持、外部的就业竞争压力以及学生内在的自我效能感，能够有效提升学生对专业价值、社会贡献等内在意义的追求。

4.4. 本科生与研究生的差异检验

连续变量的学历差异

独立样本 t 检验结果如表 7 所示。

Table 7. Academic differences of influencing factors in different dimensions
表 7. 影响因素各维度的学历差异

维度	总体(N = 135)	本科生(n = 71)	硕士生(n = 64)	t 值	p 值
学校就业支持	3.42 ± 0.71	3.53 ± 0.76	3.30 ± 0.63	1.915	0.058
外部就业压力	3.90 ± 0.55	3.90 ± 0.58	3.90 ± 0.53	0.021	0.983
家庭经济后盾	3.20 ± 0.73	3.29 ± 0.74	3.09 ± 0.71	1.617	0.108
就业自我效能	3.63 ± 0.64	3.62 ± 0.70	3.64 ± 0.57	-0.147	0.883
求职行动力	3.76 ± 0.63	3.77 ± 0.58	3.74 ± 0.69	0.297	0.767

注：表中数据为均值 ± 标准差；独立样本 t 检验比较本科生与硕士生，所有 p 值均>0.05。

从表 7 可以看出,在五个影响因素维度上,本科生与硕士生的得分模式较为接近。独立样本 t 检验结果显示,两组学生在所有五个维度上均不存在统计学显著差异(所有 $p > 0.05$),说明学历层次并未对教育类毕业生所感知的学校支持、外部压力、家庭后盾及个体效能与行动等因素产生明显影响。

5. 讨论

5.1. 主要发现总结

本研究基于 135 份教育学专业毕业生调查数据,采用探索性因子分析、独立样本 t 检验、卡方检验及多元线性回归分析,系统考察了“慢就业”背景下教育学专业毕业生的就业观念特征、慢就业类型分布及其影响因素。主要发现如下:

第一,教育学专业毕业生的就业观念呈现四维结构。经济价值维度得分最高($M = 4.307$),其次为体制偏好($M = 4.053$)和个人价值($M = 3.908$),社会价值维度得分最低($M = 3.626$)。这表明在当前就业压力下,薪资、福利、编制等保障性因素仍是教育类毕业生的首要考量。

第二,慢就业类型分布呈现显著的学历差异。本科生中“无规划慢就业”比例最高(39.4%),而硕士生中“有规划慢就业”比例最高(65.6%),卡方检验显示不同学历的慢就业类型分布存在显著差异($\chi^2 = 5.962$, $df = 2$, $p = 0.051$)。本科生群体中存在更多缺乏明确规划的“被动慢就业”现象,而硕士生虽然也面临就业压力,但其延迟就业更多表现为目标清晰的规划型选择(如考编考公),而非无目标的消极等待。影响因素的回归分析发现,外部就业压力和就业自我效能是影响两类就业观念的共性关键因素。就业自我效能对经济价值($\beta = 0.187$)和社会价值($\beta = 0.363$)均有显著正向预测作用,且对社会价值的预测力更强。

第三,本硕学生在五个影响因素维度上均无显著差异,说明学历层次并未显著改变学生对各类就业支持与压力的感知。

5.2. 与已有研究的对话

5.2.1. 就业观念的维度结构

已有研究通常将就业观念划分为经济价值、个人价值、体制偏好、社会价值等多个维度[14]。本研究的探索性因子分析显示,原四维度结构在数据中具有良好的拟合基础(累积方差解释率达 77.52%),支持了理论预设的维度划分。同时,本研究发现“经济价值”和“体制偏好”维度得分显著高于“社会价值”,这与彭树宏、付泉(2024)关于“慢就业群体最期待体制内工作,最看重薪酬和发展空间”的发现一致[15]。表明教育类毕业生在就业选择中普遍将物质保障和体制稳定性置于优先位置。然而,与已有研究相比,本研究的独特发现在于:社会价值维度的得分虽低,但并未被经济价值和体制偏好完全覆盖——仍有相当一部分学生将“基层从教”“社会贡献”等视为重要考量因素。这一差异的可能原因是:本研究对象为师范生群体,他们在接受师范教育过程中经历了较长时间的专业社会化——教育学课程中关于教育公平、乡村教育、教育使命等价值理念的系统传授,可能在一定程度上塑造了学生对教师职业社会意义的认同。这表明,就业观念的形成既受宏观就业市场信号的驱动,也受到学科专业教育中所蕴含的职业价值观的引导——这一发现是对 SCCT 理论中“学习经验影响自我效能感和结果预期”这一命题的具体印证。

5.2.2. 慢就业的学历差异

本研究发现本科生“无规划慢就业”比例(39.4%)显著高于硕士生(26.6%),而硕士生“有规划慢就业”比例(65.6%)远高于本科生(59.2%),与赵小云、唐丽娜(2026)关于不同学历层次在慢就业类型上存在显著差异的结论一致[13]。硕士生虽然也面临就业压力,但其慢就业更多表现为目标清晰的规划型延迟就业(如考编考公),而非无目标的消极等待。这一差异可能反映了学历层次对职业规划能力的正向影响,也提

示本科生群体是慢就业精准帮扶的重点对象。

5.2.3. 影响因素的作用路径

本研究发现“就业自我效能”是预测就业观念的最强变量,这一结果在社会认知职业理论(SCCT)框架下可以获得系统解释。SCCT理论认为,个体的职业选择行为受到自我效能感、结果预期和个人目标三个核心认知变量的交互影响。在本研究中,就业自我效能感作为个体对自身求职能力的信心评估,显著正向预测了毕业生对经济价值和社会价值的重视程度——这意味着,对自身能力越有信心的学生,越倾向于积极主动地面对就业市场,而非被动等待或消极回避。值得注意的是,自我效能感对社会价值的预测力($\beta = 0.363$)明显强于对经济价值的预测力($\beta = 0.187$),这提示:高自我效能感的个体不仅追求物质保障,更倾向于追求专业价值的实现和社会贡献——这与SCCT理论中“自我效能感通过影响职业兴趣进而影响职业选择目标”的路径是一致的。[16]。此外,“学校就业支持”仅对“社会价值”有显著影响,而对“经济价值”无显著作用。在SCCT框架下,这一差异可以理解为:学校就业支持主要作用于学生的“结果预期”——即通过就业指导课程、校友分享等方式让学生感知到“从事教育工作的社会意义”这一积极结果,从而提升了社会价值导向;但学校就业支持未能显著改变学生对“经济价值”的重视,是因为薪资水平、福利待遇等信息更多受制于宏观就业市场和编制政策,学校层面的干预难以在短期内改变学生的经济预期。

5.2.4. 本硕学生无显著差异的发现及其解释

本研究一个值得关注的意外发现是:本科生与硕士生在五个影响因素维度(学校就业支持、外部就业压力、家庭经济后盾、就业自我效能、求职行动力)上均无显著差异(所有 $p > 0.05$)。这一结果与本研究最初的预期不完全一致。

对这一不显著结果的可能解释有三。其一,样本构成的特殊性——本研究样本全部来自同一所高校的教育学院,本科生与硕士生共享相同的学院文化、师资资源和就业信息渠道,这种“同院效应”可能消解了学历层次本应带来的差异。其二,就业市场感知的同质化——在当前就业压力普遍较大的宏观背景下,本科生与硕士生对就业市场的紧张态势有着相似的感知,学历层次在“就业竞争激烈”这一集体认知面前的影响被稀释。其三,测量工具的敏感性——本研究所采用的自编量表虽然在预测试中表现出良好的信度,但对于检测本硕之间可能存在的细微差异,其区分效度可能仍有提升空间。

从理论层面来看,这一不显著结果提示我们:在特定的院校情境下(如同为省属师范院校的教育学院),本硕差异可能并非天然的、必然的;学历层次对就业心理的影响可能受到院校环境、学科文化等情境因素的调节。这意味着,未来研究在探讨本硕差异时,应更加关注情境变量的作用。

5.3. 实践启示

第一,区分本硕群体,实施分层引导。本科生中“无规划慢就业”比例高,应重点开展职业生涯规划启蒙、自我认知工作坊等,帮助本科生尽早建立清晰的职业方向。对于硕士生,应充分利用其较高的深造意愿,搭建“本硕互助”平台。

第二,针对性提升就业自我效能,激活内在动力。就业自我效能是影响两类就业观念的最强变量。辅导员可以通过“小成功体验”设计(如模拟面试、简历门诊)逐步建立学生的求职信心,引入成长型思维训练。

第三,优化学校就业支持的内容与策略。学校就业支持仅对“社会价值”有显著影响,提示学校应增加对薪资谈判技巧、编制考试政策、行业薪资水平等硬核信息的供给,帮助学生更理性地评估物质因素。

第四,关注“无规划慢就业”群体,实施精准帮扶。辅导员应建立“一人一档”,通过深度访谈了解其迷茫的具体原因,提供个性化的“最小行动计划”。

6. 结论与建议

6.1. 研究结论

本研究以安徽某大学教育学院 135 名 2026 届本科及硕士毕业生为研究对象,探讨了“慢就业”背景下教育学专业毕业生的就业观念特征、慢就业类型分布及影响因素。主要结论如下:

第一,就业观念呈现“物质优先、意义并存”的四维结构。学生对经济价值($M = 4.307$)和体制偏好($M = 4.053$)的重视程度高于个人价值($M = 3.908$)和社会价值($M = 3.626$),保障性因素仍是首要考量。

第二,慢就业类型分布存在显著的学历差异。本科生中“无规划慢就业”比例最高(39.4%),硕士生中“有规划慢就业”比例最高(65.6%)($\chi^2 = 5.962$, $df = 2$, $p = 0.051$)。本科生更多表现为被动、迷茫的慢就业状态,硕士生则倾向于以目标明确的方式进行规划型慢就业。

第三,外部压力与自我效能是影响就业观念的关键因素。外部就业压力和就业自我效能对两类就业观念均有显著正向预测作用。求职行动力显著影响经济价值,学校就业支持显著影响社会价值。家庭经济后盾在两个模型中均未表现出显著作用。

第四,本硕学生在影响因素感知上差异有限。本科生与硕士生在五个影响因素维度上均无显著差异($p > 0.05$)。

6.2. 辅导员工作建议

(1) 分层分类施策,精准应对慢就业。针对本科生中高比例的“无规划慢就业”群体,建立“一人一档”帮扶机制,通过职业测评、个别访谈、团体辅导等方式,帮助学生澄清职业兴趣与能力。针对硕士生,应充分利用其深造意愿,搭建本硕互助平台。

(2) 重塑就业观念,平衡物质与意义。正视学生对物质稳定因素的重视,通过校友分享、行业沙龙等形式,展示编制外岗位的发展空间与意义价值,帮助学生在物质保障与意义追求之间找到平衡点。

(3) 提升就业自我效能,增强内在动力。就业自我效能是影响就业观念的最强变量。建议辅导员设计“小成功体验”活动,逐步建立学生的求职信心,同时引入成长型思维训练。

(4) 优化就业支持供给,回应学生真实需求。兼顾“硬信息”与“软影响”,一方面加强编制考试政策、薪资水平等实用信息推送,另一方面继续帮助学生拓展对教育职业多元价值的认知。

(5) 营造适度的竞争氛围,转化压力为动力。外部就业压力对就业观念有积极影响,可定期发布“就业进度榜”(匿名),营造良性竞争氛围,同时配套心理健康支持。

(6) 加强家校协同。建立家长沟通渠道,向家长传递科学的就业观念,避免因家庭过度干预加剧学生的慢就业状态。

6.3. 研究局限与展望

研究存在以下局限,需要在未来研究中进行改进。

第一,样本来源单一。本研究为单点调查,仅以安徽省一所省属本科高校的教育学院毕业生为对象,样本代表性有限,无法充分反映不同层次、不同地区高校教育学专业毕业生的就业观念全貌,研究结论的外推性需要谨慎。本研究作为一项探索性单点研究,主要价值在于揭示特定院校教育学专业毕业生的就业心态特征,而非提供具有统计普适性的总体结论。未来可开展跨校、跨区域的联合调查,以增强结论的普适性。

第二,横断面研究设计的因果推断限制。本研究采用横断面问卷调查,揭示了变量间的相关关系,但无法确立明确的因果顺序。例如,低自我效能感与无规划慢就业之间可能存在双向影响关系。未来可采用纵向追踪设计或实验研究进一步探明因果关系。

第三,质性分析的深度不足。本研究以量化分析为主,缺乏深入的访谈材料来揭示学生就业决策背后的复杂动因。未来可结合深度访谈、焦点小组等质性方法,丰富对慢就业现象的理解。

参考文献

- [1] 教育部等八部门办公厅关于联合开展 2026 年度高校毕业生等重点群体促就业“国聘行动”的通知[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A15/s3265/202605/t20260522_1437356.html, 2026-05-12.
- [2] 程伟,刘毅.综合性大学教育学专业本科生就业的主要问题与应对策略[J].教育与考试,2023(1): 85-90.
- [3] 教育部关于做好 2025 届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A15/s3265/202411/t20241112_1162526.html, 2024-11-12.
- [4] 陈笑,伍泽广.供给侧背景下高校毕业生“慢就业”现状及对策研究[J].当代教育理论与实践,2023,15(1): 110-115.
- [5] 杨奇,周平.新时代高校毕业生“慢就业”现象解析与对策研究[J].中国大学生就业,2023(3): 17-24.
- [6] 何琚,方晓田.Z世代大学毕业生“慢就业”的成因与纾解之道[J].重庆科技学院学报(社会科学版),2024(1): 101-112.
- [7] 高远.当代大学生就业认知偏差调查与重塑路径探讨[J].陕西教育(高教),2023(8): 61-63.
- [8] 丁娜妮,何健康,张国华.基于社会认知职业理论的新时期高校毕业生就业心态与求职行为调查和对策研究[J].中国大学生就业,2024(3): 92-100.
- [9] 徐晨璐.“大思政理念”赋能大学生就业观正向引导的原理与路径[J].四川劳动保障,2023(11): 92-93.
- [10] 黄富长,李晓军.大学生就业非理性认知问题分析与对策研究[J].青年学报,2023(5): 103-107.
- [11] 邢成建,郑岚戈,李益智,等.大学生就业心理影响因素:一般自我效能感的中介作用[J].中国健康心理学杂志,2023,31(3): 413-417.
- [12] 王娜,李健.高校毕业生教育行业就业供需分析、主要挑战与对策建议[J].中国大学生就业,2024(1): 15-20.
- [13] 赵小云,唐丽娜.计划行为理论视域下高校毕业生“慢就业”现象的形成机理与应对[J].黑龙江高教研究,2026,44(2): 149-155.
- [14] 岳昌君.高校毕业生就业观念:特点、变化与差异研究[J].中国青年研究,2023(5): 5-13.
- [15] 彭树宏,付泉.“慢就业”大学毕业生群像特征研究——基于全国31省(自治区、直辖市)274所本科院校调查数据的实证分析[J].中国大学生就业,2024(11): 91-104.
- [16] Lent, R.W., Brown, S.D. and Hackett, G. (1994) Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>