Vocational Education 职业教育, 2024, 13(4), 1143-1149
Published Online July 2024 in Hans. https://www.hanspub.org/journal/ve
https://doi.org/10.12677/ve.2024.134182

Hans汉斯

高职学生职业成熟度与就业压力的相关性研究

殷　越[1]，何　欢[2]

[1]河南水利与环境职业学院信息工程系，河南　郑州
[2]河南水利与环境职业学院机电工程系，河南　郑州

收稿日期：2024年5月22日；录用日期：2024年7月9日；发布日期：2024年7月18日

摘　要

全国高校毕业生人数逐年增加，预计2024年规模将达到1179万，与上一年度相比增加21万人。同时，高等教育的扩招，使得学历内卷成为普遍社会现象。在此背景下，高职学生面临的就业压力与日俱增，其生涯发展的稳定性正遭遇着严峻挑战。基于这一现实问题，本研究以职业生涯发展理论作为指导，调查分析高职学生职业成熟度现状，发现当前高职学生职业成熟度受性别、学生干部经历、二课学分等人口统计学变量的影响。根据上述分析结果，本研究认为提升职业成熟度，可以从以下方面着手：首先需要学生转变就业观念，认识到职业发展的动态性；其次高职院校要加强就业理念的渗透，提供全程化就业服务；最后需要用人单位建立正确的人才评价体系，给予学生更多的社会支持。

关键词

职业成熟度，就业压力，生涯发展

Research on the Correlation between Vocational Maturity and Employment Pressure of Higher Vocational Students

Yue Yin[1], Huan He[2]

[1]Department of Information Engineering, Henan Vocational College of Water Conservancy and Environment, Zhengzhou Henan
[2]Department of Electromechanical Engineering, Henan Vocational College of Water Conservancy and Environment, Zhengzhou Henan

Received: May 22nd, 2024; accepted: Jul. 9th, 2024; published: Jul. 18th, 2024

文章引用: 殷越, 何欢. 高职学生职业成熟度与就业压力的相关性研究[J]. 职业教育, 2024, 13(4): 1143-1149.
DOI: 10.12677/ve.2024.134182

Abstract

The number of college graduates nationwide is increasing year by year, and the scale is expected to reach 11.79 million in 2024, an increase of 210,000 compared with the previous year. At the same time, the expansion of higher education has made the involution of academic qualifications a common social phenomenon. In this context, the employment pressure faced by higher vocational students is increasing day by day, and the stability of their career development is encountering severe challenges. Based on this practical problem, this study investigates and analyzes the current situation of vocational students' career maturity under the guidance of career development theory, and finds that the current vocational maturity of higher vocational students is affected by demographic variables such as gender, student cadre experience, and second course credits. Based on the above analysis results, this study believes that to improve career maturity, we can start from the following aspects: Firstly, students need to change their employment concept and realize the dynamic nature of career development; secondly, higher vocational colleges should strengthen the penetration of employment concepts and provide full-process employment services; finally, it is necessary for employers to establish a correct talent evaluation system and give students more social support.

Keywords

Vocational Maturity, Employment Pressure, Career Development

Copyright © 2024 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

职业成熟度，是指个体完成与其职业发展阶段相应的发展任务的程度[1]。这一概念最早由舒伯提出，他认为人的职业发展是一个终生的过程，并呈现出阶段性特点，在不同的发展阶段存在不同的发展目标和任务,只有完成了该阶段的目标才是职业成熟的表现。职业成熟度概念的提出，促进了职业生涯发展理论的形成。人们开始逐渐认识到，就业不再是一次性的静态指导，而是个体不断发展调整的过程[2]。该理论从侧面证实了就业指导工作全程化的必要性。也就是说，高校可以将就业指导工作前置，提升学生的职业成熟度，帮助其为就业做好准备。基于此，本研究对高职院校学生的职业成熟度进行了调查，通过分析数据，探寻提升职业成熟度的路径与方法。

2. 研究对象与方法

目前，有关高职学生职业成熟度的研究，多数集中于影响因素探索、某一群体的职业成熟度现状分析、职业成熟度对专业认同的影响等方面，有关职业成熟度与就业压力关系的研究相对较少。因此本研究以职业成熟度为切入点，探寻其与就业压力的关系。

为调查高职学生职业成熟度和就业压力现状，本研究面向某高职院校学生线上发放问卷。本次共发放问卷 784 份，回收 784 份，回收率 100%，其中有效问卷 589 份，有效率 75.13%。

2.1. 研究工具的选择

本研究在现有问卷的基础上，结合高职学生发展特点，对人口统计学变量进行了适当调整。

(1) 职业成熟度问卷

本研究以孙佳峰(2012)编制的《硕士研究生职业成熟度问卷》为基础[3]，修改后的量表，共计 33 个题目，划分为 9 个维度，分别是职业自我知识、职业世界知识、专业知识、人际交往策略性知识、主动性、独立性、自信性、现实性、取向性。问卷采用 Likert 量表 7 点式计分法，从 1 到 7 依次代表“完全不符合”、“不符合”、“比较不符合”、“不确定”、“比较符合”、“符合”、“完全符合”，得分越高表明职业成熟度越高。本研究中的量表信度为 0.944。

(2) 就业压力问卷

就业压力的测量以傅瑶(2013)自编的《硕士生就业压力问卷》为基础[4]，修改后问卷共计 28 个项目，包含 5 个维度，分别为个人素质，就业形势，就业心理，社会资源，求职情境，问卷采用 Likert 量表 7 点式计分法。修改后的问卷信度为 0.889。

2.2. 研究方法

采用 SPSS 22.0 软件进行描述性统计分析、显著性分析和 Pearson 相关性分析。

2.3. 样本特点

对数据结果汇总可以发现，本次调查的研究对象中，男生占比 60.8，女生 39.2。户籍类型结构方面，农村户口占 84.2%，城镇占比 15.8%。具体样本特征表 1 所示。

Table 1. Demographic statistical variables of the survey sample (n = 589)
表 1. 调查样本人口学统计变量表(n = 589)

项目	变量	频数	有效百分数(%)
性别	男生	358	60.8
	女生	231	39.2
户籍类型	农村	496	84.2
	城镇	93	15.8
是否担任学生干部	是	156	26.5
	否	433	73.5
父亲受教育程度	中专及以下	339	57.6
	高中/职业高中	194	32.9
	大专	35	5.9
	本科	18	3.1
	硕士及以上	3	0.5
母亲受教育程度	中专及以下	382	64.9
	高中/职业高中	150	25.5
	大专	41	6.9
	本科	14	2.4
	硕士及以上	2	0.3

3. 职业成熟度现状分析

3.1. 职业成熟度总体表现

由于问卷各维度的题目数量不同，因此使用各维度总得分的均值来代表各维度的分数。职业成熟度各维度标准化后的分数由大到小，依次排列为：职业自我知识标准化得分 76.5%，现实性标准化得分 72.8%，主动性标准化得分 68.8%，人际交往策略性知识标准化得分 68.3%，自信性标准化得分 67.5%，取向性标准化得分 66.8%，职业世界知识标准化得分 63.9%，独立性标准化得分 61.8%，专业知识标准化得分 57.6%。详见表 2。

Table 2. Career maturity assessment scores
表 2. 职业成熟度测评得分

变量	条目数	赋值	得分(M, P25, P75)	标准化得分(%)
职业成熟度	33	1~7	155.67 (141.0, 171.0)	67.4
就业压力	28	1~7	128.49 (112.0, 145.0)	65.6
职业自我知识	5	1~7	26.77 (23.0, 31.0)	76.5
职业世界知识	3	1~7	13.42 (11.0, 16.0)	63.9
专业知识	4	1~7	16.13 (14.0, 18.0)	57.6
人际交往策略性知识	3	1~7	14.35 (12.0, 17.0)	68.3
主动性	3	1~7	14.45 (12.0, 17.0)	68.8
独立性	4	1~7	17.30 (15.0, 21.0)	61.8
自信性	3	1~7	14.17 (12.0, 17.0)	67.5
现实性	4	1~7	20.39 (18.0, 23.0)	72.8
取向性	4	1~7	18.69 (16.0, 21.0)	66.8

表注：标准化得分 = 各因子实际得分/各因子总分 * 100%。

数据结果显示，职业成熟度各维度的得分均超过了中等分值，说明高职学生职业成熟度达到了中等水平，但是各维度发展不均衡。其中职业世界知识、专业知识和独立性方面表现较差。总体来讲，高职学生的职业成熟度仍需进一步提升。

造成以上结果的原因是，高职院校目前都开设有就业指导系列课程，涉及就业形势、就业观念、求职技巧等方面内容的讲授，对学生的职业规划、求职准备或多或少会有一定促进作用。但是，专业课程讲授过程中，对就业知识的涉及相对较少，专就融合还存在很大的改进空间。

3.2. 人口统计学变量差异分析

首先对数据进行正态检验，结果表明样本数据可看作近似正态分布，可以使用独立样本 T 检验和单因素方差分析法进行差异性检验。数据分析结果显示性别和学生干部经历在职业成熟度各维度上均具有差异性，具体表现在以下方面：

(1) 男生职业成熟度总体高于女生

性别是二分变量，使用独立样本 t 检验对数据进行分析，结果表明除专业知识维度，不同性别的高

职学生在其他 8 个方面的表现均具有显著差异。其中独立性维度，女生得分高于男生，其他维度男生得分均高于女生。造成该结果的原因是，男生和女生的职业目标不同。

男生在进行职业规划时，会综合考虑个人情况、家庭因素、未来发展等因素，确定的职业目标会更加看重物质收入，以此来满足未来家庭的支出。而女生的职业规划会比较看重个人特质，倾向于选择自身兴趣相关的职业领域。因此职业成熟度的取向性和现实性维度，男生得分会高于女生。另外职业规划能力和水平的不同，会直接影响个体的职业准备。男生在校期间会相对更加务实，主动探寻职业世界，增加自身求职的经验，提高人际交往能力。

此外，随着社会经济的发展，女性自我意识正在觉醒，传统“男主外女主内”的思想会逐渐被摒弃[5]。社会生活和职场中，女性可以获得更多平等的机会。因此女生独立性的得分会高于男生。

(2) 学生干部经历影响职业成熟度

借助 SPSS 对学生干部经历进行差异性分析，发现有过学生干部经历的同学在职业自我知识、职业世界知识、人际交往策略性知识、主动性、自信性、现实性、取向性等方面职业成熟度得分较高。出现上述结果的原因是，实践经历在求职过程中发挥着重要作用。

担任学生干部，需要负责活动的策划、组织、宣传等工作内容，可以充分锻炼学生的通用技能。同时工作过程中需要对接多个部门，能够学习到人际交往的知识。以上经历可以帮助学生在实践中检验认知水平，也可以帮助学生更好地了解外部世界，扩大自己的知识面。基于此，有过学生干部经历的学生，其职业规划会更加贴近现实，更具有可行性。也因此，其在职业成熟度各方面的总体得分会高于普通学生。

(3) 二课学分表现影响职业成熟度

数据分析结果显示，二课学分较高的同学，在职业世界知识、主动性和自信性维度的得分高于二课学分低的同学。第二课堂是高校为落实立德树人根本任务推出的平台项目，目的在于提升学生的社会实践能力和创新能力。通过参加二课活动，学生可以将专业知识应用于实践，也可以和社会群体有近距离的接触、沟通。更重要的是，所有二课项目均由学生自主选择，人才培养方案只规定最低二课分数标准。也就是说，参加二课活动的过程中，可以充分锻炼学生自主决策的能力，也可以有更多了解外部世界的机会。二课分数越高，说明学生参加的社会实践活动越丰富，其对于职业世界知识的了解越多，做事的主动性和自信性也就越高。

3.3. 职业成熟度与就业压力相关分析

为进一步验证职业成熟度和就业压力的关系，借助 SPSS 软件做了相关分析。由于量表中的变量均为等距变量，因此选用了皮尔逊分析法。结果如表 3 所示。

数据结果表明，职业成熟度和就业压力整体上不存在相关性。这可能是因为，随着时代的发展，个体就业受到的环境影响因素较多，个体自身职业准备不再是决定就业压力的唯一指标。

但是从具体维度上来讲，专业知识和个人素质、就业形势、就业心理方面存在中度负相关关系，和社会资源、求职情境存在中度正相关关系。独立性与就业压力的各个方面都存在中度负相关关系。现实性和就业压力各方面都存在中度正相关关系。这是因为，个体所学专业知识越多，个人技能水平就越高，对于个人素质的忧虑会减少。同时，结合专业领域，对就业形势会有更加全面的认识，在此基础上，个体承受的就业形势和心理带来的压力会有所降低。而当个体的独立性增强，意味着个体思维和行为方式的成熟，并发挥其主体性，开始把职业准备提上个人日程，这有助于提高职业成熟度，从而降低就业压力。从现实性角度来说，高职学生对现实条件认知越清晰，越能够发现理想与现实的差距，感知到的就业压力会相应增大。

Table 3. Correlation analysis between career maturity and employment pressure
表 3. 职业成熟度与就业压力的相关分析

变量	个人素质	就业形势	就业心理	社会资源	求职情境	就业压力
职业自我知识	0.093*	0.281**	0.084*	0.140**	0.118**	0.151**
职业世界知识	−0.006	0.136**	0.047	0.058	0.072	0.065
专业知识	−0.379**	−0.313**	−0.425**	0.362**	0.386**	−0.412**
人际交往策略性知识	−0.031	0.157**	0.030	0.039	0.051	0.051
主动性	−0.014	0.141**	0.048	0.075	0.025	0.060
独立性	−0.299**	−0.252**	−0.353**	−0.239**	−0.333**	−0.324**
自信性	0.019	0.159**	0.027	0.059	0.038	0.062
现实性	0.236**	0.385**	0.233**	0.293**	0.220**	0.296**
取向性	0.063	0.188**	0.017	0.055	0.024	0.069
职业成熟度	−0.056	0.155**	−0.054	0.022	−0.032	0.003

表注：*在 0.05 水平(双侧)上显著相关，**在 0.01 水平(双侧)上显著相关。

4. 对策建议

借助问卷调查法，以 589 名高职院校学生为研究对象，本文发现职业成熟度和就业压力之间不存在显著的相关关系。个体职业成熟度受到性别、学生干部经历、二课学分等方面影响。为提升职业成熟度，本研究提出以下建议。

4.1. 高职学生要转变职业观念

职业成熟度概念的提出，打破了传统职业指导的静态观点。而作为求职择业的主体，学生的思想认识会直接决定其职业成熟度的程度。因此，高职学生要充分认识到职业发展的过程性和动态性。首先，学生要树立正确的职业观念，尽早将就业提上日程，通过前期职业准备完善自身求职能力。其次，要增强职业规划意识和能力，学习和掌握正确的规划方法和步骤，找准自身定位，明确努力方向。最后，学生要采取积极的行动，发挥主观能动性，一方面学习专业知识、锻炼专业技能，另一方面积极参加社会实践活动，培养个人素质，提高通用技能水平。

4.2. 高职院校要关注学生的全面发展

院校是学生进行职业准备的关键场所，在学生求职择业过程中发挥着重要作用。高职院校开展全程化的就业服务，能够更好地完成人才培养目标，实现和企业的人才对接。围绕学生职业成熟度的九大方面，高职院校首先需要构建就业指导体系，引导校内所有教职工参与学生就业工作。特别是专业课教师，在讲授课程知识的同时灌输职业理念，增强学生对所学专业的全面认知。第二，高职院校要加强二课平台建设，推出符合学生兴趣和发展规律的实践活动，吸引更多学生主动参加二课实践，实现个体的全面发展。第三，院校要进一步完善学生干部选拔和培养机制，鼓励学生自我管理，给学生提供展示自我的平台。通过上述举措，帮助学生掌握专业知识和生活技能，促进学生的全面发展。

4.3. 用人单位要完善人才评价体系

高校毕业生就业工作不仅仅是院校的任务，更是整个社会的责任。在信息化时代，学生接收信息的方式和渠道较多，受到的正面褒奖和负面冲击并存。为更好促进高职院校学生就业，社会层面需要打破

“唯学历论”观点，建立全面、客观的人才评价体系。大众需要看到职业教育的闪光点，看到工匠精神背后对技能型人才的呼唤。用人单位需要及时更新岗位要求，结合实际生产需要制定招聘简章，而不是一味地用学历来“卡脖子”。同时，企业要根据工作内容确定岗位薪资水平，给予应聘者公平公正的待遇，营造良好的就业环境。社会多方协同发力，才能够共同助力高职院校毕业生求职择业。

5. 结语

当前背景下，就业工作无法一蹴而就，也再不是学生个人的问题。作为人才培养的主阵地，高校需要提供更加充分的就业服务，包括建立全程化就业服务体系、制定就业帮扶机制、引导全员参与就业等。企业作为高职院校毕业生接收方，需要构建更为合理的人才评价体系，营造公平、友好的就业环境，助力毕业生顺利完成角色转换。作为就业主体的毕业生，更应当行动起来，改变自身就业观念、学好课堂专业知识、多参加社会实践。这样一来，才能够做到全副武装，尽早规划、提前准备，达到提高自身职业成熟度的目的。在高职学生自身努力下，在高职院校全力配合中，在社会和用人单位共同助力下，学生面临的就业压力在一定程度上能够得到改善。

参考文献

[1] 刘慧. 中学生职业成熟度发展特点研究[D]: [硕士学位论文]. 重庆: 西南师范大学, 2004.

[2] 王献玲. 职业生涯教育学[M]. 郑州: 郑州大学出版社, 2019: 26.

[3] 孙佳峰. 硕士研究生职业成熟度现状调查与干预研究[D]: [硕士学位论文]. 大连: 辽宁师范大学, 2012.

[4] 傅瑶. 硕士毕业生就业压力、心理弹性与焦虑水平的关系研究[D]: [硕士学位论文]. 长沙: 湖南师范大学, 2013.

[5] 黄绮涵. 职业成熟度和就业压力的关系: 职业生涯规划的中介作用[D]: [硕士学位论文]. 北京: 首都体育学院, 2023.