

大学生的就业心理分析与对策研究

A Study of Employment Psychology and Countermeasures of overseas

Chinese students

Ziying Long, Jingyan Zhao*, Wenting He

Faculty of Business Administration, Huachiew Chalermprakiet University

*Email : jacquelinejing61@gmail.com

摘要

随着越来越多的大学生面临就业,学生的就业心理成为了高校心理教育培养的重要内容。在面对就业严峻的考验和激烈的竞争下,大学生在就业过程中很容易出现各种各样的心理,因此本研究课题对在泰中国留学生的就业心理进行了研究。

本研究通过描述性研究方法,参考国内外文献综述,结合问卷调查法了解在泰留学生的就业心理;从个人方面、社会方面、学校方面以及家庭方面这四个方面进行调研分析。本论文的创新点是将在泰中国留学生的就业心理与当前的就业形势情况结合起来分析并针对宏观因素和微观因素对在泰中国留学生的就业心理提出建议与对策。

关键词 : 就业心理, 泰国华侨崇圣大学, 分析

Abstract

As more and more Chinese students will face with the uncertainty of employment in the future after graduation, this psychological feeling of students become an important issue in colleges and universities. Due to fierce competition and severe recruitment job placement, Chinese students are prone to have various kinds of psychological effects. Therefore this research will aim to study the current psychological feeling of overseas Chinese students relevant to their future working employment. Base on the selected 165 Chinese student samples , this paper can show the current psychological problems and worries that occur among Chinese overseas students in Thailand .The results also provide suggestions and countermeasure all other Chinese students.

Keywords : Psychological feeling, Overseas Chinese students, Countermeasure

一、研究背景和意义

自 1999 年高校开始扩张,“精英教育”向“大众化教育”开始转变,促使中国高校教育进入大众化时代,在大众化教育期间,大学生人数规模迅猛增长,就业日益严峻。根据中国教育网显示从 2004 年的 280 万剧增到 2018 年的 820 万,同比增长了 2.9 倍,大学生就业显得不容乐观,在人才拥挤的市场上面对如此激烈的就业竞争,大学生就业变得难上加难。根据社会知名教育调查咨询机构麦可思与腾讯发布的一份报告显示调查的 2013 届硕士生就业签约率为百分之 26,同比下降百分之 9;本科毕业生就业签约率为百分之 35,同比下降百分之 12,从上面的数据来看,毕业生人数不断增长,而市场的就业需求增长缓慢,供大于求的情况使就业问题十分严峻,很多大学生不能如自己所愿得到就业机会和就业岗位,高校毕业生面临前所未有的挑战与压力,加上金融危机的

爆发，也给学生的就业压力带来困难。近年来，我国大学生就业问题引起了人们的广泛关注，同时也引起党和政府的高度重视，成为了民生注重问题。中共中央政治局在 2012 年针对实施积极的就业政策进行第三十二次集体学习会议。总书记胡锦涛主持强调，“就业是人民的生计；促进就业是确保和改善人民的首要任务”和“加强大学生就业服务非常重要，具有重要的意义”。虽然党和政府高度重视就业问题，但随着采取“双向选择，自主求职”的就业政策越来越多的毕业生面对就业的巨大压力，大学生表现出不同的心理状态，其次是就业中的许多心理问题不断浮现。

泰国对外籍户口的就业有所限制，根据泰国网显示，在泰国有 39 种职业类型外国人不能做，其中包括会计方面的管理检查服务、中介、代表、导游、法律服务工作等等职业类型，使学习相关专业的中国留学生在泰国就业时受到限制，因此可以发现很多中国留学生选择回国就业。

在面对严峻的就业形势，毕业生的就业压力也随之增加，在选择就业时难免出现心理问题，杨菁（2018）表示大学生在考虑就业问题时、在做就业准备过程中产生了各种各样的心理，会因为就业压力过大而产生消极心理，出现不可避免的自卑、焦虑，自负等等的心理，做出不理智的行为，对身心造成影响，现阶段的就业形势和各种各样的问题在无形中或多或少给大学生带来严重的心理障碍，对未来的职业认知，就业过程带来负面影响，长期处于这种巨大压力的环境下，学生很容易失去方向，无法适当地给自己选择合适的工作，可见当今社会学生的求职不只是靠个人能力，还有学生的就业心理素质问题。就业心理问题的长期存在会给学生带来不良的影响，不但影响学生自身的健康发展，还不利于社会的和谐稳定，确保学生在就业时能稳定的发挥自己，早日实现自己的社会价值，有必要对学生在就业上的心理问题进行深入研究，因此本研究课题针对大学生的就业心理，分析形成这种心理的原因及其因素，帮助大学生如何克服心理障碍是十分有必要的。

二、研究问题、框架、研究工具及方法

（一）研究问题

1. 了解在泰中国留学生的就业心理现状
2. 确定影响在泰中国留学生的就业心理因素
3. 提出缓解在泰中国留学生的就业心理压力的对策

（二）概念框架

在泰中国留学生就业心理模型如图 1:

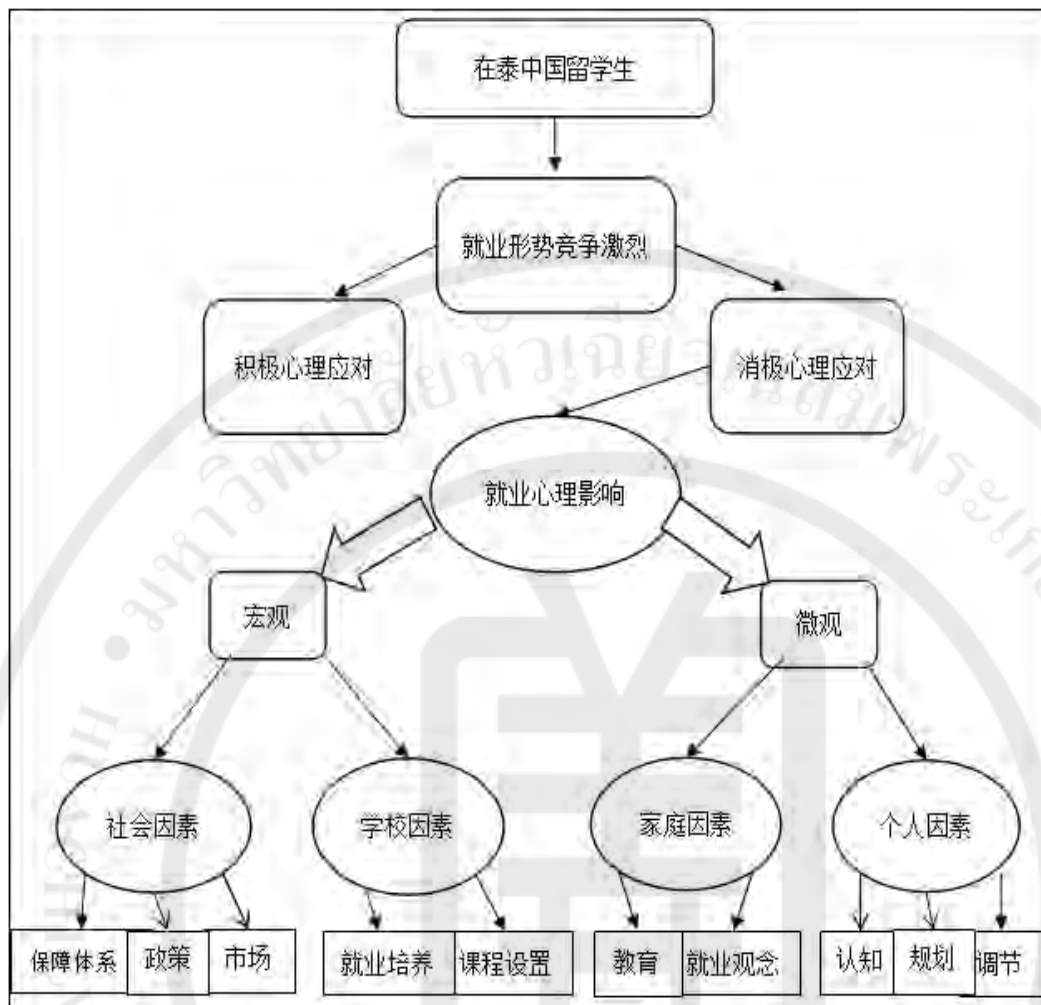


图 1 在泰中国留学生就业心理结构

在全球背景下，留学生人数不断增加，归国潮也未退，留学生这一群体更是成为研究大学生就业心理的特殊部分。本文献分析大学生的就业现状将大学生分成以积极和消极心理应对就业现状，分析宏观与微观两个方面的因素影响程度，根据调查问卷分析出社会、学校、家庭、个人四个因素中影响在泰中国留学生的核心因素。

（三）研究工具与研究方法

1. 研究框架

结合本次研究的内容与研究目的，梳理的研究框架如图 2：



图 2 研究框架

2. 问卷人数

本研究是为了研究在泰中国留学生就业心理的分析及缓解对策，因此以泰国华侨崇圣大学工商管理学院的 BBA 专业的学生以及国际商务专业 IB 专业的学生作为研究对象。本次调查问卷一共发放 175 份，回收有效问卷 165 份，经过整理筛选，剔除无效问卷 10 份，有效问卷回收率达到 94.29%。

3. 研究工具

(1) 描述性研究

本研究主要研究在泰中国留学生就业心理的现状以及影响因素，针对影响因素提出缓解对策。本课题所面临的是不同教育体制下的就业环境，中国学生在经历国内大学的学习之后通过学校之间的合作再到泰国高校学习，在泰国高校毕业，由此而产生就业环境和回国就业竞争激烈等不同方面的状况，采用描述性研究针对多个不同方面的问题来分析在泰中国留学生就业心理现状，找出影响因素。

(2) 文献法研究

论文以分析大学生就业心理的现状、影响因素为理论基础，参照就业心理的相关理论知识，通过有关就业心理的图书、期刊、报纸或者前人的学术论文进行分析，从中借鉴前人对就业心理的研究和探索，用前人的理论知识支撑论文更有说服力。

(3) 工作绩效问卷量表

本文通过采用李克特量表(Likert scale)对在泰中国留学生进行影响因素的测度研究。这一总分将表明学生的态度强弱或者学生在这一量表上的不同状态。本文检验 α 值为 0.704。

三、国内外研究综述

(一) 就业心理的概念界定: [美]Boston 1909 年提出人一职匹配的理论, 根据自己的能力、特性、兴趣、价值观等等其他个性特征去选择就业; 刘春雷(2010) 在论文中叙述了三种理论, 分别是 1. 职业发展理论: 研究人从学生到社会的职业心理成熟过程以及职业行为的改变程度。2. 职业锚理论: 指导大学生正确面对就业时所面临的问题从而找到合适自己的工作。3. 人格类型论: 根据人格的特性进行划分职业; Link, H. C. (2016) 分析出就业心理学的问题在于确定特定职业所需的心理能力, 并设计衡量这些能力的方法; 王超。(2012) 这篇文献将叙述了就业心理是人们在择业或就业时的心理过程; 夏凌翔, 万黎。(2004) 将就业心理结构分为 3 种维度, 分别是 1. 就业心理倾向, 决定了学生对职业的需求。2. 就业心理素质涉及到个体的人格特点以及性格, 与在就业上采取的措施行动有关系。3. 就业心理形态, 遇到就业难或者遇到就业压力等就业问题的时候所出现的心理状态。

(二) 当前大学生的就业心理现状: 韩嫣(2012) 分析了新时期大学生的就业形势状况是 1. 高校不断扩招导致大学生人数不断增长而造成就业难的问题。2. 现今社会的就业结构出现了失去平衡的状况。3. 大学生的就业观念落后和就业实践经验缺乏; Xin-Hua YAO. (2017) 发现目前大学生在就业市场上相对被动; 王美多(2016) 从 3 个层面分析就业心理障碍, 1. 社会层面, 人的心理受社会的种种事情影响, 消极影响表现在从众心理、攀比心理以及依赖心理。2. 认知层面, 一部分学生对自己的评价偏低, 而另一部分学生在毕业生在就业之前就有客观、全面的认识自己的能力对自己职业目标有计划, 有认知。3. 精神层面, 在面对就业时会出现紧张、不安、胡思乱想等等的消极情绪; 丁卓, 李墨。(2012) 总结了普遍存在的心理问题: 1. 从众心理, 有跟风现象。2. 自卑心理。主要是对自己的能力评估过低, 对自己缺乏自信心。3. 攀比心理。在选择就业的时候出现的心理, 跟别人比薪酬, 比待遇。4. 焦虑和困惑心理。5. 依赖心理。6. 心理优势, 高估自己; 贺江平(2005) 分析了女性高校毕业生比男性高校毕业生更难找到工作; 田圣会(2010) 针对现在就业压力大, 分析就业压力的能力个性、环境、专业、资源、社会、期望、学历七个方面的压力而造成就业心理; 李箐(2016) 通过现在的就业形势, 叙述了就业心理表现为积极心理和消极心理; 田圣会(2010) 放眼现今时期下大学生就业压力大的现状, 根据大学生就业心理特征和行为, 探讨大学生应对就业压力的积极心理以及消极心理, 积极主动性应对分别有: 自我安慰、寻求支持、提升能力、就业咨信、正面认识, 消极被动性应对分别有: 宣泄幻想、焦虑不安、埋怨学业、降低期望。

(三) 大学生就业心理培育的重要性: 张丽娜(2014) 阐述了加强大学生就业心理培育的重要性包括 1. 有助于促进大学生人格健全的完善。2. 有利于大学生顺利完成从学生到社会人士的转变。3. 有利于促进大学生个人的全面发展。4. 有利于大学生就业目标的实施与制定; 王美多, 朱勇(2016) 总结得出积极心理学对就业心理的三方面的重要性有 1. 积极心理学有助于大学生调整心理的价值平衡。2. 积极心理学有助于发现大学生就业心理潜在的积极力量。3. 积极心理学有助于大学生适应积极心理, 提供就业心理调整的积极解释。

(四) 影响在泰中国留学生就业心理的因素: 郑顺爱(2017) 叙述了 4 个基本因素影响当代大学生的就业心理, 分别是 1. 学校因素包括学生的专业技能和专业素养的培养 2. 社会因素包括用人单位招聘少 3. 家庭因素包括就业观念还保持传统的思想 4. 个人因素包括对自我的认知不够; Bigdely M, Keramati M, Bazargan A (2012) 论述影响大学生就业心理的三个方面有 1. 学生专业与职业就业之间存在显着的相关关系。2. 学校或高等教育机构与就业状况之间存在显着关系。3. 父母教育与就业状况之间存在显着关系; 王晶(2012) 该文献叙述了社会因素对大学生就业心理的影响包括 1. 劳动市场的供给与需求相差很大。2. 劳动的法律法规限制。3. 就业体系的不完善导致整个

劳动力市场管理的混乱；李冉, 阐明晶. (2017) 通过细分学校因素阐述对大学生就业心理的影响包括 1. 课程价值取向偏颇。2. 课程组织体系不完善。3. 教学缺乏针对性；Guoyin Gong (2017) 得出了教师对就业的认知、教学理念以及学校对大学生的职业发展与职业规划的重视程度；李箐 (2016) 主要从两个方面的家庭因素探讨影响大学生就业心理包括 1. 孩子的关心过多容易让孩子产生依赖心理。2. 父母对孩子的期望过高。宋熹 (2012) 通过细分大学生个人因素对就业心理的影响如下 1. 往往有许多人对自己不够自信, 自我认知存在偏差。2. 对职业的价值标准。3. 个体对特定职位的能力, 对某一职位具有信心和信念；陈允恩, 彭焱, 姜宝顺, 马威, 赵跃, 庞楠, 李凌, 李丽娜 (2017) 得出自我评价和归因方式与业心理焦虑有关系；Yao yao (2016) 分析表明地区、年级、和性别三个因素影响了大学生的就业心理。

(五) 缓解就业心理的对策：周广均 (2009) 针对社会因素的影响提出了针对性的对策包括 1. 完善市场机制。2. 建立和完善就业社会保障系统。3. 提供更多的就业机会给大学生选择。4. 对毕业生就业的各个环节进行监督和管理；毛雨, 王尚敏 (2014) 主要讲述针对家庭方面的对策包括 1. 更新父母的就业观念。2. 父母应降低对孩子的期望度。3. 教导孩子正确、积极面对现今就业形势。4. 尽量减少因家庭背景因素而造成的负面就业心理；athryn NemeC , Ruth Hungerford , Linda Hutchings & Ingrid Huygens (2000) 调查显示参加新西兰地区培训计划里社区心理学的大学生通过咨询社区和调解就业心理完成就业或择业, 可为他们寻找的工作进行人力资源咨询并进行一对一的就业技能培训和应用；Xin-Hua YAO (2017) 文献描述了对大学生的就业心理问题的自我调适和学校调适对策包括 1. 加强职业规划教育, 树立正确的人生目标和职业观。2. 加强心理调适能力培养, 提高心理素质。3. 学校对大学生进行就业指导；谢祥清, 刘志伟 (2010) 针对就业心理现在存在的问题提出了个人因素上的对策有 1. 强化自主就业择业的意识。2. 全面客观地认识自己。3. 学会调节和控制心理问题。4. 在就业前规划好自己的职业计划。5. 提高自身综合素质；Fournier, V., & Payne, R (2011) 从三个层面分析了自我建构的变化：1. 自我形象的变化。2. 核心身份的变化。3. 自尊的变化；韩涛, 钟玉文, 涂莉 (2011) 描述了以大学生创业或改善择业辅导来减少高校毕业生的就业心理问题；Xin-hua Yao and Yun-heng Zheng (2017) 根据大学生存在的就业心理问题提出了正确引导大学生就业心理的建议：1. 发挥同伴互助模式。2. 提高自身的职业经历, 通过就业、学校开展的实践活动、暑期工等提高自己的社会生存能力, 实践能力和职业发展能力；Chuanbo Sun, Yunfeng He & Lin Ding (2010) 重点介绍了学生对专业认同感、专业选择、专业兴趣和职业选择方面对就业心理的影响及改善的对策。

四、研究结果

(一) 信度分析

可靠性統計資料

Cronbach 的 Alpha	項目個數
.704	40

表 1 测度变量的可靠性 (SPSS)

本次问卷调查可信度采用 Cronbach α 来评估, 如表 1 所示, 整份问卷的 α 信度系数为 0.704, 说明问卷的全部数据具有较好的内部一致性, 其所有数据真实有效、可靠。

(二) 测度变量

可靠性統計資料

Cronbach 的 Alpha	項目個數
.806	18

表 2 測度变量的可靠性 (SPSS)

表 2 是对该调查问卷的影响因素部分进行信度分析, 总体因素的信度系数为 0.806, 在 0.8 以上, 信度很好。

(三) 交叉表分析

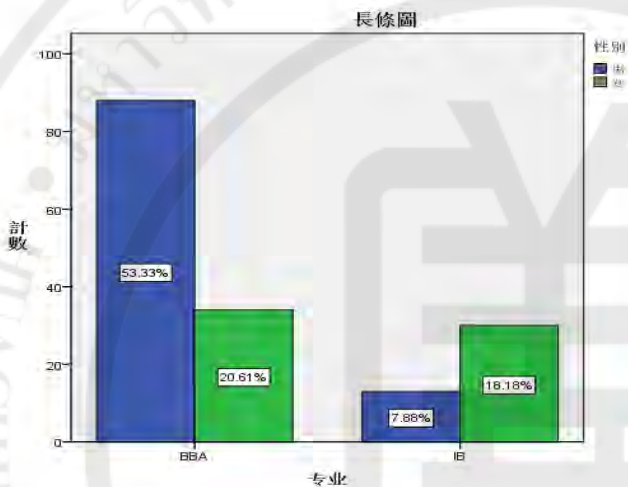


图 3 性别和专业交叉分析条形图 (SPSS)

可以从图 3 看出, BBA 专业的男生较多, IB 专业的女生较多, 不同专业男女比例之间的差异较大。

(四) 均值分析

描述性统计资料

	N	最小值	最大值	平均数	标准差	方差
当前社会就业保障体系的健全	165	2.00	5.00	4.1091	.78878	.622
政府对保护大学生就业劳动法律法规的完善	165	1.00	5.00	4.1091	.78878	.622
政府对就业机会的改善	165	2.00	5.00	4.1030	.82362	.678
政府适当对劳动力市场的供给与需求的调节	165	2.00	5.00	4.0364	.78002	.608
学校对大学生的职业发展与规划的重视程度	165	1.00	5.00	3.9515	.86113	.742
学校开展就业实践活动的积极性	165	1.00	5.00	3.9939	.88688	.787
学校对于大学生就业心理课程的设立	165	1.00	5.00	3.8121	.97897	.958

学校的老师对就业心理指导的认知	165	1.00	5.00	3.8303	.92805	.861
父母对我自由选择就业的支持	165	2.00	5.00	4.2242	.85076	.724
父母就业观念的改变	165	1.00	5.00	3.9758	.92362	.853
父母的职位与工作背景	165	1.00	5.00	3.6242	1.02023	1.041
父母对我关心的程度	165	1.00	5.00	4.0606	.89509	.801
父母对我的教育模式	165	1.00	5.00	4.1758	.87619	.768
对自己有明确的自我能力的认知与评价	165	2.00	5.00	4.4061	.69753	.487
选择合适的职业	165	2.00	5.00	4.3697	.74264	.552
对自己系统的职业规划	165	2.00	5.00	4.2000	.77460	.600
学会调节和控制心理问题	165	2.00	5.00	4.3636	.74155	.550
所选专业的兴趣程度、积极性与认同感	165	1.00	5.00	4.1394	.92984	.865
有效的 N (listwise)	165					

表 3 全部影响因素的均值

从表 3 的数据显示:

1. 从大学生就业心理影响因素中最大值是“对自己有明确的自我能力的认知与评价”平均数为 4.4061, 而最小值是“父母的职位与工作背景”平均数为 3.6242。

2. 社会因素中所有影响因素的均值都高于 4, 学生认为面对就业时社会保障体系的健全、法律法规的完善对就业有很大的帮助, 学生更希望社会提供更多的就业机会给大学生选择就业以此来缓解就业心理问题。

3. 个人因素中所有影响因素的均值都高于 4.1, 其中“对自己有明确的自我能力的认知”这个影响因素均值最高, 表明大部分学生认为自我能力的认知对就业心理的影响最大。

4. 家庭因素中, “父母对我自由选择就业的支持”的均值最大, 表明学生希望父母支持学生自由选择职业, 让学生自己做选择来减缓就业心理, “父母的职位与工作背景”的均值是最小, 因为父母的职业, 学生无法改变, 是定性的影响因素, 所以影响最小。

5. 学校因素中, “学校对于大学生就业心理课程的设立”、“学校的老师对就业心理指导的认知”和“父母的职位与工作背景”这 3 个影响因素的标准差几乎等于 1, 表明这 3 个影响因素的波动的较大, 选择的测度不平均, 导致偏离程度大, 这 3 个影响因素是定性的选择, 是学生无法改变的现实, 所以选择测度出现不平均, 导致波动较大, 标准差较大。

(五) 研究假设的检验

1. 性别

群组统计资料

	性别	N	平均数	标准差	标准误差平均值
社会因素	男	101	3.9604	.62822	.06251
	女	64	4.2930	.45109	.05639
学校因素	男	101	3.7030	.70950	.07060
	女	64	4.2031	.57022	.07128
家庭因素	男	101	4.9505	.78900	.07851
	女	64	5.1172	.70143	.08768
个人因素	男	101	5.2970	.73884	.07352

女	64	5.4844	.55791	.06974
---	----	--------	--------	--------

表 4 性别和影响因素的均值

从表 4 中可以看出女生的影响因素均值都比男生的影响因素均值要大,说明女生的就业心理受社会因素、学校因素、家庭因素和个人因素影响比男生的就业心理受这 4 个因素的影响要大。

	Levene 的变异数相等测试		针对平均值是否相等的 t 测试		
	F	显著性	T	df	显著性 (双尾)
社会因素 采用相等变异数	7.020	.009	-3.675	163	.000
社会因素 不采用相等变异数			-3.951	160.390	.000
学校因素 采用相等变异数	1.405	.238	-4.749	163	.000
学校因素 不采用相等变异数			-4.985	153.918	.000
家庭因素 采用相等变异数	1.043	.309	-1.379	163	.170
家庭因素 不采用相等变异数			-1.416	145.568	.159
个人因素 采用相等变异数	4.923	.028	-1.738	163	.084
个人因素 不采用相等变异数			-1.849	157.943	.066

表 5 性别和影响因素独立样本 T 检验

表 5 是性别对四个因素的 T 检验结果。从数据中看在社会因素和学校因素中,测试结果是显著的, $p=0.00$ 。在家庭因素中,测试结果不显著, $p=0.17$,在个人因素中,测试结果不显著, $p=0.084$ 。所以,性别在家庭因素和个人因素中均没有显著差异。

2. 年级

年级分析

	平方和	df	平均值平方	F	显著性	
社会因素	群组之间	3.693	3	1.231	3.745	.012
	在群组内	52.926	161	.329		
	总计	56.619	164			
学校因素	群组之间	.613	3	.204	.411	.745
	在群组内	80.010	161	.497		
	总计	80.623	164			
家庭因素	群组之间	3.495	3	1.165	2.065	.107
	在群组内	90.842	161	.564		
	总计	94.337	164			
个人因素	群组之间	7.145	3	2.382	5.604	.001
	在群组内	68.429	161	.425		
	总计	75.573	164			

表 6 年级和影响因素的均值

表 4 是年级对四个因素的 T 检验结果。从数据中看在个人因素中,测试结果存在显著, $p=0.001$,在社会因素中,测试结果存在显著差异, $p=0.012$,在学校因素中,测试结果不显著,

$p=0.745$ ，在家庭因素中，测试结果不显著， $p=0.107$ 。所以，年级在个人因素和社会因素中存在显著差异，要进行事后检验，两两作比较。

年级分析

社会因素

	平方和	df	平均值平方	F	显著性
群组之间	3.693	3	1.231	3.745	.012
在群组内	52.926	161	.329		
总计	56.619	164			

表 7 年级和社会因素事后检验

多重比较

因变量： 社会因素

LSD

(I) 年 级	(J) 年级	平均差异 (I-J)	标准错误	显著性	95% 信赖区间	
					下限	上限
大一	大二	-.83430*	.24987	.001	-1.3277	-.3409
	大三	-.70000*	.24550	.005	-1.1848	-.2152
	大四	-.71429*	.24629	.004	-1.2007	-.2279
大二	大一	.83430*	.24987	.001	.3409	1.3277
	大三	.13430	.11456	.243	-.0919	.3605
	大四	.12002	.11625	.303	-.1096	.3496
大三	大一	.70000*	.24550	.005	.2152	1.1848
	大二	-.13430	.11456	.243	-.3605	.0919
	大四	-.01429	.10653	.893	-.2247	.1961
大四	大一	.71429*	.24629	.004	.2279	1.2007
	大二	-.12002	.11625	.303	-.3496	.1096
	大三	.01429	.10653	.893	-.1961	.2247

*. 平均值差异在 0.05 层级显著。

表 8 年级和社会因素多重比较

年级分析

根据多重比较的结果, 大一与大二, 大一与大三, 大一与大四均在社会因素中存在显著差异, 其显著值为 $p=0.01$, $p=0.05$, $p=0.04$ 。

多重比较

因变量: 个人因素

LSD

(I) 年 级	(J) 年 级	平均差异 (I-J)	标准错误	显著性	95% 信赖区间	
					下限	上限
大一	大二	.21124	.28411	.458	-.3498	.7723
	大三	.47083	.27914	.094	-.0804	1.0221
	大四	.69940*	.28005	.014	.1464	1.2524
大二	大一	-.21124	.28411	.458	-.7723	.3498
	大三	.25959*	.13026	.048	.0024	.5168
	大四	.48816*	.13219	.000	.2271	.7492
大三	大一	-.47083	.27914	.094	-1.0221	.0804
	大二	-.25959*	.13026	.048	-.5168	-.0024
	大四	.22857	.12113	.061	-.0106	.4678
大四	大一	-.69940*	.28005	.014	-1.2524	-.1464
	大二	-.48816*	.13219	.000	-.7492	-.2271
	大三	-.22857	.12113	.061	-.4678	.0106

*. 平均值差异在 0.05 层级显著。

表 9 年级和个人因素事后检验

个人因素

	平方和	df	平均值平方	F	显著性
群组之间	7.145	3	2.382	5.604	.001
在群组内	68.429	161	.425		
总计	75.573	164			

表 10 年级和个人因素多重比较

根据多重比较的结果, 大一与大四, 大二与大三, 大二与大四均在个人因素中存在显著差异, 其显著值为 $p=0.014$, $p=0.048$, $p=0.000$ 。

(五) 结论及建议

本文通过采用问卷调查的形式对泰国华侨崇圣大学在读中国留学生的就业心理进行了调研, 得出了以下结论:

1. 就业心理现状: 在泰中国留学生大多数人认为就业心理是一种心理状态, 与就业时的行动和性格有关系, 而面对激烈的就业形势大多数人认为在选择工作时比较被动、做决定犹豫不决, 没有明确的职业规划, 主要是受社会的各种事情影响就业心理。目前对在泰中国留学生就业心理来说面对就业产生自卑和困惑心理是目前最需要解决的问题。

2. 影响因素: 在泰中国留学生认为在个人因素中对自己有明确的认知与评价对就业心理非常重要; 在社会因素中大多数认为面对就业时社会保障体系的健全、法律法规的完善对就业有很大的帮助; 在学校因素中大多数认为更希望通过学校多开展实践活动来缓解产生的就业心理问题; 在家庭因素中大多数希望父母支持学生自由选择职业, 让学生自己做选择来减缓就业心理。

3. 就业心理对策: 用人单位或者人才市场应提供更多的就业渠道、就业机会给大学生选择;

高校应给学生灌输选择就业的知识, 指导大学生形成正确的就业观念, 可根据自己的专业, 让大学生全面了解自己, 明确就业目标, 选择合适自己的职业, 同时可以提供相应的就业实践活动, 让学生模拟就业情境等以提高在泰中国留学生对就业的热情, 从而缓解就业心理的问题; 面对严峻的就业形势时父母应教导孩子正确、积极的面对现今就业形势, 营造良好的家庭氛围; 最重要是自己在就业前规划好自己想要的职业方向、职业需求, 了解自己的个性特征, 不要盲目从众。

引用部分：

1. 中国教育网在线网: 大学生毕业季又至, 2018 年全国普通高校毕业生人数达到 820 万人, 再创历年新高
http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/moe_2082/zl_2018n/2018_zl37/201805/t20180515_336007.html 20180512
2. 麦可思: 腾讯-麦可思 2013 届应届大学生毕业流向跟踪报告
<http://www.mycos.com.cn/index.php/Index> 2013
3. 中国新闻网: 中共中央政治局集体学习 胡锦涛强调促进就业
<http://www.chinanews.com/gn/2012/02-21/3686736.shtml> 2012.2.21
4. 泰国网, 泰国华人论坛 > 门户首页 > 签证信息 > 最新资讯 > 在泰国, 外国人是不能做这 39 种工作的! <http://www.taiguoo.com/article-52829-1.html> 2017.7.16

参考文献:

1. 期刊文章:
 - (1) 杨菁. 大学毕业生消极就业心理分析及对策【J】. 当代教育实践与教学研究, 2018(04):158-159+163.
 - (2) 韩嫣. 新时期大学生就业心理问题分析及对策【J】. 教育与职业, 2012(36):106-107.
 - (3) 孟令权, 郑晓敏. 影响大学生就业心理因素分析【J】. 吉林师范大学学报(人文社会科学版), 2010, 38(01):107-109.
 - (4) 蒋臻. 论大学生就业心理问题、成因及调适【J】. 湖南医科大学学报(社会科学版), 2010, 12(04):165-166+208.
 - (5) 夏凌翔, 万黎. 论大学生的就业心理【J】. 重庆工学院学报, 2004(06):129-132.
 - (6) 王美多. 当前大学生就业心理障碍问题分析【J】. 亚太教育, 2016(28):218+217.
 - (7) 丁卓, 李墨. 高校毕业生就业心理现状分析及对策研究【J】. 改革与开放, 2012(08):156.
 - (8) 贺江平. 女大学生就业现状及原因分析【J】. 教育发展研究, 2005(05):11-13.
 - (9) 李箐. 当前高校大学生就业心理现状分析及途径探索【J】. 山西大同大学学报(自然科学版), 2016, 32(04):85-87.
 - (10) 王美多, 朱勇. 论积极心理学在大学生就业心理障碍调适中的积极意义和实现途径【J】. 山东青年政治学院学报, 2016, 32(05):65-70.
 - (11) 郑顺爱. 当代大学生就业心理问题及其影响因素的探究【J】. 《时代教育》2017年7期
 - (12) 李冉, 闻明晶. 大学生就业指导课程建设的有效性分析【J】. 中国成人教育, 2017(19):97-100.
 - (13) 宋熹. 试论大学生就业心理问题的表现与调适【J】. 《中国科教创新导刊》2012年8期
 - (14) 陈允恩, 彭焱, 姜宝顺, 马威, 赵跃, 庞楠, 李凌, 李丽娜. 高校应届毕业生核心自我评价、归因方式与就业焦虑的关系【J】. 中国健康心理学杂志, 2017, 25(11):1738-1740.
 - (15) 周广均. 大学生就业心理问题与指导策略【J】. 中国青年研究, 2009(10):95-97.
 - (16) 毛雨, 王尚敏. 大学生就业心理压力形成因素分析及缓解对策研究【J】. 人力资源管理, 2014(06):291.
 - (17) 谢祥清, 刘志伟. 大学生就业心理问题及对策探析【J】. 湖南人文科技学院学报, 2010(03):28-30+39.
 - (18) 韩涛, 钟玉文, 涂莉. 试论高校大学生就业的心理问题及应对策略【J】. 民营科技, 2011(08):74.

- (19) Link, H. C. , Principles of employment psychology. Journal of Applied Psychology, 【J】 11(4), 326–327. PsycINFO Database Record (c) 2016 APA
- (20) Bazargan A, Bigdely M, Keramati M. The Relationship between Education and Employment Status of Psychology and Educational Sciences' Alumnus in Tehran University 【J】 quarterly journal of research and planning in higher education. IRPHE. 2012; 18(3) :111-131
- (21) Guoyin Gong. The Integration of Ideological and Political Education in Colleges and Universities and Employment of College Students 【J】 .2017 3rd International Conference on Social Science, Management and Economics (SSME 2017)
- (22) Yao yao Research on Employment Psychology Guidance for Female Postgraduates in Universities of Agriculture and Forestry---Based on the survey in Central South University of Forestry and Technology 【J】 .International Journal of Education and Management(SEPTEMBER 2016 V1 N3)
- (23) Kathryn Nemeec ,Linda Hutchings & Ingrid Huygens,Ruth Hungerford ,(2000) Community Psychology Graduate Employment in Aotearoa New Zealand 【J】 , Journal of Prevention & Intervention in the Community, 19:2, 45-52.
- (24) Fournier, V., & Payne, R. Change in self construction during the transition from university to employment: A personal construct psychology approach 【J】 . Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2011, 67(4), 297–314.
- (25) Xin-hua Yao and Yun-heng Zheng. The Probe to the Educational Model of "Peer-to-Peer Interaction" for College Students' Negative Employment Psychology. 2017 International Conference on Information, Computer and Education Engineering (ICICEE 2017)
- (26) Chuanbo Sun, Yunfeng He & Lin Ding. The Exploration of Professional Identification for College Students among Different Employment Scopes. International Journal of Psychological Studies. 【J】 Vol. 2, No. 2; December 2010
2. 专 (译) 著 : [美] Boston: Houghton Mifflin Co. Choosing a Vocation 【M】 . , 1909. —Posthumously published.
3. 论文集 :
- (1) Xin-Hua YAO. Analysis of the causes of College Students' employment psychological problems[A]. Research Institute of Management Science and Industrial Engineering. Proceedings of 2017 3rd International Conference on Economy, Management and Education Technology (ICEMET 2017) 【C】 .Research Institute of Management Science and Industrial Engineering:, 2017:04.
- (2) Xin-Hua YAO. Psychological characteristics and adjustment of College Students' Employment[A]. Research Institute of Management Science and Industrial Engineering. Proceedings of 2017 3rd International Conference on Economy, Management and Education Technology (ICEMET 2017) 【C】 .Research Institute of Management Science and Industrial Engineering:, 2017:4.
4. 学位论文 :
- (1) 范俊琪. 新中国成立初期留学生归国潮研究 【D】 . 吉林大学, P10 页 , 2017.05
- (2) 王超. 当代大学生就业心理障碍及调适研究 【D】 . 中国海洋大学, 2012.
- (3) 田圣会. 大学生就业压力实证研究 【D】 . 武汉大学, 2010.
- (4) 刘春雷. 当代大学生就业心理问题及其影响因素研究 【D】 . 吉林大学, 2010.
- (5) 张丽娜. 大学生就业心理研究 【D】 . 渤海大学, 2014.
- (6) 王晶. 大学毕业生就业心理问题及其对策研究 【D】 . 河北师范大学, 2012.
- (7) 赵丽华. 职业适应期高校毕业生就业稳定性研究 【D】 . 天津大学, 2011.