

社会工作介入高职大学生就业焦虑干预策略研究

——以重庆城市管理职业学院为例

李秋凤

重庆城市管理职业学院

【摘要】高职大学生是大学生队伍的重要组成部分，在新冠肺炎疫情影响下，高职大学生面临着就业期望匹配度不高、自身就业观念偏颇、心理调适能力差以及性别歧视等就业问题。加之研究生、本科生数量规模优势及严峻的就业形势大背景影响，高职应届毕业生因为巨大的就业压力产生了很多的焦虑情绪和行为问题，存在较大的社会隐患。本文以重庆城市管理职业学院高职应届毕业生为研究对象，讨论运用了理性情绪疗法，为高职应届毕业生开展就业焦虑小组工作，以期从社会工作专业方法入手，为高职应届毕业生就业焦虑提供相应的解决办法，并为后续服务的开展提供相应的经验借鉴。

【关键词】高职应届毕业生；就业焦虑；理性情绪疗法；非理性信念

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.12.734

一、问题缘起及研究方法

（一）问题缘起

在高职大学生严峻的就业形势大背景下，高职大学生就业焦虑随之成为一种典型而普遍的应激现象。高职大学生常对就业表示烦躁、迷茫和担忧，特别容易在面临就业选择或求职受挫等一系列问题的时候产生不合理认知，从而加重就业焦虑。本文从理性情绪视角深入剖析高职大学生的就业焦虑问题，运用小组工作方法介入，消除高职大学生的非理性信念，提升其就业自信心，更好地实现就业。

（二）研究方法

本研究采用问卷调查法收集重庆城市管理职业学院高职应届毕业生的就业焦虑状况基本资料，通过访谈法、观察法对重度、中度及轻度焦虑的高职应届毕业生进行个人访谈，分析影响高职应届毕业生就业焦虑的非理性信念，在理性情绪疗法下对高职应届毕业生的就业焦虑进行小组工作介入，帮助其走出就业焦虑的困境，更好地就业，实现个人价值。

二、高职大学生的就业焦虑问卷调查及访谈研究

（一）就业焦虑现状调查

为了解高职大学生就业焦虑的状况，笔者采用具有良好信效度的任化娟《就业焦虑问卷》对重庆城市管理职业学院2022年应届毕业生进行问卷调查。共发放73份《就业焦虑问卷》，有效问卷65份，其中男生16份，女生49份。经统计，发现65位研究对象中处于重度就业焦虑状态的有3人占比4.62%，处于中度就业焦虑状态的有11人占比16.92%，处于轻度就业焦虑状态的有18人占比27.69%，就业焦虑不明显或无就业焦虑状态的有33人占比50.77%。

调查发现，重庆城市管理职业学院2022年应届毕业生近50%的问卷调查对象都存在就业焦虑状况。因此，可以推测高职大学生就业焦虑问题不仅仅是某一学校存在的问题，已成为每个高职院校都存在的普遍现象。

（二）就业焦虑访谈研究

1. 访谈对象

笔者在已有重度、中度及轻度就业焦虑的高职应届毕业生群体中，结合个人意愿选取了8名研究对象，其中重度、中度及轻度就业焦虑分别为2名、4名、2名，对应研究对象分别为AB、CDEF、GH。笔者针对小组成员进行了初步的就业焦虑个案访谈。

2. 就业焦虑的非理性信念

高职应届毕业生就业焦虑的影响因素很多，但存在一个共同点，即高职应届毕业生在就业焦虑个人主体以及社会环境认识中均存在非理性信念。毕业生在影响因素的干扰下本身就处于比较高的焦虑状态，在焦虑状态下出现的非理性认知则会

进一步加重其焦虑水平，使得其无法摆脱当前的焦虑状况，情况变得更加糟糕。^{【1】} 个案访谈结果表明，高职应届毕业生就业焦虑的非理性信念有社会关系层面、学校认知层面、现实落差层面以及就业准备层面等。笔者运用就业焦虑的理性情绪小组介入，旨在消除高职大学生的非理性信念，提升其就业自信心，更好地实现就业。

三、高职应届毕业生就业焦虑的理性情绪小组介入

（一）小组目标确认

总目标：使小组成员通过参加小组活动，学会运用理性情绪疗法，消除非理性信念，缓解自身就业焦虑状况，进而更好地面对未来的求职、生活和挑战。

分目标：1、促进组员相互认识，建立联系，让组员了解自身就业焦虑状况；2、让组员习得辨别容易引起自身就业焦虑的非理性信念的方法，并将其运用到日常生活中；3、让组员学会运用理性情绪疗法与自身非理性信念辩论，学会运用理性信念对非理性信念进行替换，改善自身就业焦虑状况及行为，并将其运用到日常生活中；4、让组员重新正确认知自我，认清自身优缺点，提升就业信心；5、让组员学会交流分享，学会相互扶持，学会情绪管理，缓解就业焦虑，形成健全人格，最终成长成才，顺利就业。

（二）就业焦虑的理性情绪小组应用过程

1. 第一次小组活动——认识ABC及非理性信念

第一次小组活动过程分析：社工精心设计小组活动开场，通过组员的自我介绍以及破冰游戏让组员能够在轻松愉快的小组氛围中卸下心理包袱相互认识，建立联系，为后续小组活动的顺利开展做好基础工作。每位成员分享交流自身焦虑问题及表现，形成集体影响，增加组员对小组归属感。小组成员共同出谋划策，交流讨论制定小组契约制度并签字，相互监督严格遵守。成员熟悉后小组活动直入主题，通过情景表演《上京赶考的故事》，让组员认识ABC三者之间的连锁反应，引导组员认识到导致我们情绪变化的直接原因并不是事件本身，而是我们对事件的认知看法，理性的信念会引导人去做出积极、形成有效的行为，反之，非理性信念不仅会使人心烦意乱，产生的行为也会让事情朝着完全相反的方向发展。最后社工总结，总结非理性信念在就业过程中产生的消极作用。

2. 第二次小组活动——认识理性情绪疗法

第二次小组活动过程分析：通过角色扮演，让组员以三人一个分小组的形式探索自身及他人在求职中的ABC过程及非理性信念，使组员对非理性情绪在就业过程中的消极影响产生共鸣，巩固提高组员对于非理性信念的辨别能力。社工通过PPT、视频播放的方式向组员讲解理性情绪疗法的工作方式，告知组员如何

运用理性情绪疗法去战胜非理性信念。最后社工总结本次小组活动给予组员肯定及鼓励，增强组员战胜非理性信念的信心。同时布置家庭作业，让组员去寻找生活中的ABC，加深对ABC理论的理解，下一次活动开场分享自己的发现和感受。

3. 第三次小组活动——理性情绪疗法介入

第三次小组活动过程分析：首先小组活动家庭作业的分享不仅可以帮助成员复习ABC理论，也为本次活动重要学习内容做铺垫。社工通过情景模拟的方式让组员在一旁观看学习，具体学习运用理性情绪疗法跟非理性信念辩论对抗的技巧和方法，使组员更加深刻的理解理性情绪疗法的运用。同时，社工分享几种可以缓解就业焦虑的放松方式，组员分享自己在面对就业焦虑时会有哪些减压活动放松的方式，通过交流分享让每个组员找到适合自己缓解就业焦虑的放松方式。最后社工总结，引导全体组员进行全员分享心得体会，社工做好回应，给予组员及时的回应和鼓励，增加其自信心。

4. 第四次小组活动——对非理性信念驳斥

第四次小组活动过程分析：邀请1位已经毕业就职的高职大学生进行故事分享《我的求职之路》，故事主要内容是分享其在求职之路上遇到各种阻碍并成功战胜的经验，通过分享告知高职大学生在就业准备期间应该做什么，求职过程中遇到困难时该如何应对解决，增强组员就业信心。每个小组成员分享听完故事后的感受，回想自己求职过程中的ABC过程和非理性信念，社工介入引导组员运用理性情绪疗法与非理性信念辩论，用理性信念替换非理性信念，同时学长和其他小组成员分享在处理相同情况时的成功经验，充分发挥小组动力学作用。最后社工总结本次小组活动，对小组成员成功运用理性情绪疗法战胜非理性信念表示肯定和鼓励。同时布置家庭作业——我的成绩单，让组员在日常生活有意识地运用理性情绪疗法去战胜自身的非理性信念，学会做自己情绪的主人。

5. 第五次小组活动——理性信念的能量

第五次小组活动过程分析：分享家庭作业——我的成绩单。让组员分享利用理性情绪疗法对抗非理性信念的成绩单。巩固组员通过小组活动所发生的改变。分享小老鼠的故事，引导组员分享小故事给大家的心得体会，巩固组员对理性信念的认识。社工带头暖场为大家演唱《我相信》，之后组员才艺展示，社工积极引导，让组员勇于在外人面前展示自己，成员之间相互

鼓励加油，发挥朋辈群体集体影响作用，增强正面团队氛围。之后社工总结，回顾小组活动内容，对成员表现进行表扬鼓励，进一步增强成员信心，缓解焦虑状态。最后社工总结本次小组活动，播放整个小组活动过程PPT，回忆这一个多月来大家的共同奋斗心理路程，肯定大家的付出，加强心理暗示，提升自信心，缓解就业焦虑。通过填写《小组活动满意度调查表》《小组目标达成调查表》对本次小组效果进行评估。通过再次填写《高职毕业生就业焦虑问卷》对就业焦虑小组成员进行就业焦虑水平后测。最后全体成员合影留念，用仪式感升华小组成员之间的感情。社工处理好小组成员离别情绪，结束小组活动。

(三) 小组应用效果评估

1. 评估方法

评估方法采用过程评估与效果评估相结合的方式，具体方法如下：

社工工作人员评估：社工工作人员通过观察记录所有成员在整个小组过程中的表现，包括参与度，出勤率，积极性，分享心得的频率次数等以及后期对小组成员的跟进回访评估小组目标达成情况。

组员评估：通过前后两次填写《高职毕业生就业焦虑问卷》对比小组活动前后成员就业焦虑状况变化进行活动成效评估，通过填写《小组活动满意度调查表》《小组目标达成调查表》对本次小组的形式、内容、效果以及工作人员的表现作出评估，提出小组活动改进建议。

2. 评估结果

(1) 小组过程评估

小组过程评估是检验小组工作成效非常关键的一个环节，本次小组过程评估主要包括两个方面，一是通过对小组成员进行就业焦虑小组活动满意度调查；二是根据小组成员在整个小组活动中的具体表现，两个方面结合起来进行评估分析，形成合理有效的评估机制，评估结果如表1所示。

通过满意度调查分析和组员在小组过程中的积极参与表现，可以发现，小组成员对本次小组活动是十分满意的。在整个小组活动进行中，全体小组成员都积极参与其中。在社工的穿针引线下，组员与工作人员互动良好，小组氛围融洽愉快。组员从陌生到熟悉，从最开始的相互了解，到后期的相互帮助扶持，过程中组员们乐于分享自己的想法并给予对

表1 小组活动满意度调查表

| 评估项目 | 选项分布 (人) | | | | | |
|------------------------------|----------|----|---|---|---|----|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 合计 |
| 分值 (分) | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 合计 |
| 1. 你喜欢这个小组活动吗? | 7 | 1 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| 2. 你对此次小组活动的时间安排满意吗? | 6 | 1 | 1 | 0 | 0 | 8 |
| 3. 你对此次小组活动场地安排满意吗? | 7 | 1 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| 4. 你对小组活动内容安排满意吗? | 7 | 1 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| 5. 你认为此次小组活动对你就业焦虑的解决程度如何? | 5 | 1 | 1 | 1 | 0 | 8 |
| 6. 你认为此次小组活动对你积极性调动如何? | 7 | 1 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| 7. 你认为此次小组活动你的主动性如何? | 4 | 2 | 2 | 0 | 0 | 8 |
| 8. 你认为此次小组活动你和其他组员的互动如何? | 6 | 1 | 1 | 0 | 0 | 8 |
| 9. 社工对组员的尊重程度如何? | 7 | 1 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| 10. 此次小组活动你有哪些收获? 对社工有什么要说的? | (略) | | | | | |
| 合计 (分) | 56 | 10 | 5 | 1 | 0 | 72 |

(注：非常好—5；比较好—4；一般—3；比较不好—2；非常不好—1)

表2 小组目标达成量表

| 评估项目 | 选项分布(人) | | | | | |
|-------------------------|---------|----|---|---|---|----|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 合计 |
| 分值(分) | | | | | | |
| 1. 培养了很正确的自我认知 | 6 | 1 | 1 | 0 | 0 | 8 |
| 2. 参加小组活动使我重新树立了信心 | 5 | 2 | 1 | 0 | 0 | 8 |
| 3. 有效缓解了就业焦虑状况 | 5 | 1 | 1 | 1 | 0 | 8 |
| 4. 培养了积极向上的生活态度 | 7 | 1 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| 5. 了解非理性信念的危害 | 7 | 1 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| 6. 明确理性信念的正能量 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| 7. 掌握运用理性情绪疗法对抗非理性信念的方法 | 6 | 1 | 0 | 1 | 0 | 8 |
| 8. 管理自己的情绪 | 5 | 1 | 1 | 1 | 0 | 8 |
| 9. 自我目标实现 | 5 | 1 | 1 | 1 | 0 | 8 |
| 10. 小组目标实现 | 5 | 2 | 1 | 0 | 0 | 8 |
| 合计(分) | 59 | 11 | 6 | 4 | 0 | 80 |

(注: 非常好—5; 高于期待水平—4; 期待水平—3; 低于期待水平—2; 完全没有达到—1)

表3 就业焦虑小组成员就业焦虑水平前后测对比

| 序号 | 小组前焦虑水平分值 | 小组后焦虑水平分值 |
|----|-----------|-----------|
| A | 62 | 56 |
| B | 57 | 43 |
| C | 54 | 44 |
| D | 52 | 35 |
| E | 49 | 36 |
| F | 47 | 29 |
| G | 43 | 29 |
| H | 36 | 34 |

方鼓励认同。

(2) 小组结果评估

在小组最后阶段,我们对小组进行了结果评估,主要包括两个方面:一是对组员进行了小组目标达成度调查,如表2所示;二是对小组成员进行了就业焦虑调查,将前后两次就业焦虑调查结果进行对比,如表3所示。

通过小组目标达成度调查以及就业焦虑调查的前后测对比发现,小组工作的介入有效的改善小组成员的就业焦虑水平,提高了小组成员处理就业焦虑情绪的能力。其中7名小组成员认为小组目标和自我目标高于期待水平,除组员H焦虑值及焦虑程度无显著变化,其余小组成员在就业焦虑调查前后测对比中就业焦虑值均有所下降,焦虑程度普遍降低,可见小组介入发挥了一定的效用。

(3) 小组成员自我评估

在小组活动结束后一个月左右,为保证就业焦虑小组工作的持续和有效性,社工对小组成员进行了电话跟踪回访,并得到以下反馈结果:

组员B: 小组的整个活动流程设计我觉得是经过精心设计的,代入感很强,每次小组活动都有收获。在认知改变之后,我也变得比以前自信很多。

组员D: 在小组工作中学到的东西对我帮助真的很大,我才发现自己原来看到事物太过消极,小组工作中学到的东西不仅缓解了我的就业焦虑,我相信对我以后的生活也非常有帮助,真的很感谢。

(四) 小组应用总结

调查结果表明: 高职应届毕业生的社会关系、学校认知、

现实落差以及就业准备的非理性信念是影响甚至加重就业焦虑的重要因素。

干预成果表明: 理性情绪疗法介入高职应届毕业生就业焦虑的小组工作方案能有效地缓解就业焦虑水平。就业焦虑小组成员就业焦虑水平前后测对比数据表明干预效果良好。

活动评估反馈结果说明: 本次干预活动及方案设计的相对合理,活动的参与度很高,各成员对干预形式及活动方案保持较高满意度。从某种层面上表明了本次干预活动的作用良好。

四、总结

本研究在高职应届毕业生就业焦虑研究上提供了一个新的介入视角,以理性情绪疗法(ABC理论)为基础,运用小组工作方法有效缓解高职应届毕业生就业焦虑,对提高社会工作的实效有着十分积极的作用,以期能为该领域研究提供一些思路。

参考文献:

[1]赵欣. 高职院校学生就业心理问题成因探析[J]. 现代营销(信息版), 2019, (第7期).

项目类型: 重庆城市管理职业学院学生工作研究专项

项目编号: 2021XSGZZX06

项目名称: 社会工作介入高职大学生就业焦虑干预策略研究

作者简介: 姓名: 李秋凤, 1990年9月、性别: 女、民族: 汉族、籍贯: 重庆大足、单位: 重庆城市管理职业学院、社会工作硕士、助教、研究方向: 学生管理工作。