

AI 浪潮下民办高校大学生就业焦虑的影响因素分析

叶 腾

西安培华学院，西安

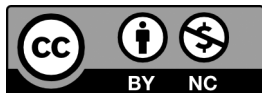
摘 要 | 人工智能（AI）的快速发展加剧了高校毕业生的就业不确定性，而民办高校大学生因资源禀赋与支持系统的相对弱势，其就业焦虑问题尤为突出。本研究基于对西部某民办高校1086名在校生的问卷调查，采用描述性统计、相关分析与多元线性回归方法，探讨AI崛起背景下民办高校大学生就业焦虑的影响因素，构建了包含“AI技术认知”“自我效能感”与“支持系统”三个维度的影响模型。结果表明：AI替代风险感知显著正向预测就业焦虑，AI技能信心、自我效能感及支持系统则显著负向预测就业焦虑，模型整体解释力为76.3%。本研究揭示了三类因素的内在作用机制，为民办高校开展精准化心理干预与就业支持提供了实证依据与实践路径。

关键词 | 人工智能；民办高校；大学生；就业焦虑

Copyright © 2025 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 问题提出

人工智能正以前所未有的速度冲击劳动力市场，从自动化流程到生成式内容创作，AI对知识型岗位的渗透日益加深。这一技术变革不仅改变了职业需求，也深刻影响着高校毕业生的心理状态（汪文忠，2018）。尤其是在学历竞争激烈、就业压力持续加大的背景下，大学生群体普遍表现出对未来职业前景的担忧与焦虑（麦可思研究院，2023）。而民办高校学生，因其在社会认可度、教育资源获取、实习机会拓展等方面的结构性劣势，在AI冲击下呈现出更高的心理脆弱性（王磊等，2024）。

已有研究多聚焦于AI对就业市场的宏观影响或大学生的整体心理反应，但对民办高校这一特定群体在AI语

境下的焦虑影响因素缺乏系统的实证分析（谢小洋等，2024）。部分研究虽提及“技术替代”“技能错配”等外部压力，却忽视了个体认知偏差、心理资本水平与社会支持系统等内在机制的交互作用（曹玮，张振良，2023）。因此厘清AI浪潮影响下民办高校大学生就业焦虑的核心因素及其作用路径，不仅有助于深化对技术变革与青年心理关系的理解，也为高校制定科学、精准的心理健康与就业指导政策提供理论支持与实践依据。

2 研究设计

2.1 研究对象与抽样方法

本研究以西部某民办高校大学生为研究对象，采

基金项目：西安培华学院2025年校级科研项目“AI浪潮下民办高校大学生就业焦虑心理机制研究及应对策略”（编号：PHKT2556）。

作者简介：叶腾，西安培华学院，研究方向：大学生心理健康教育。

文章引用：叶腾. (2025). AI浪潮下民办高校大学生就业焦虑的影响因素分析. *中国心理学前沿*, 7(9), 1097-1101.

<https://doi.org/10.35534/pc.0709178>

用分层随机抽样方法,依据学院、年级、专业类别进行分层,确保样本的代表性。通过问卷星平台发放电子问卷,共回收问卷1200份,剔除填写不完整、逻辑矛盾或作答时间过短(<90秒)的无效问卷114份,最终获得有效问卷1086份,有效回收率为90.5%。

样本基本构成如下:男生46.2%(N=502),女生53.8%(N=584);大一28.3%(N=307),大二25.1%(N=273),大三24.6%(N=267),大四22.0%(N=239);文科类专业占41.7%,理工科类占38.5%,艺术类占19.8%;家庭所在地为农村及乡镇的学生占52.4%,城市学生占47.6%。

2.2 测量工具与变量操作化

(1) 就业焦虑

采用李虹和王善慧(2003)编制的大学生就业焦虑量表,该量表共20个题项,涵盖“认知困扰”(如“我担心找不到理想工作”)、“情绪波动”(如“想到就业我就紧张”)与“行为退缩”(如“我回避求职信息”)三个维度,采用5点计分(1=从不,5=总是)。总分越高,表示就业焦虑水平越高。本研究中总量表Cronbach’s α 系数为0.87,各维度 α 系数介于0.81~0.85之间,信度良好。

(2) AI技术认知

本研究在文献梳理与预访谈基础上,自行编制AI技术认知问卷,该问卷包含两个核心维度:AI替代风险感知(6题项):测量学生对AI取代其未来岗位的担忧程度,如“我认为我所学专业的工作未来会被AI取代”,采用5点计分。AI技能掌握信心(4题项):测量学生对掌握AI相关工具与技能的信心,如“我相信自己能学会使用AI辅助工具”。问卷经专家评估与预测试(N=120)修订,最终确定10个题项。探索性因子分析(EFA)提取出两个因子,累计方差解释率为68.3%。本研究中总 α 系数为0.84,替代风险感知维度 α =0.86,技能信心维度 α =0.79,信度良好。

(3) 自我效能感

采用拉尔夫·施瓦泽和马蒂亚斯·耶路撒冷(Schwarzer & Jerusalem, 1995)开发、经王才康等人进行中文修订的一般自我效能感量表(王才康等,2001),共10个题项,如“遇到困难时,我总能找到解决办法”,采用4点计分(1=完全不正确,4=完全正确)。总分范围10~40分,分数越高表示自我效能感越强。该量

表在中文大学生群体中广泛应用,信效度良好。本研究中Cronbach’s α 系数为0.85。

(4) 支持系统

本研究将“学校就业指导”与“家庭支持”合并为“支持系统”变量,以更全面地反映学生获得的制度性与情感性支持。其中学校支持包括基于高校就业指导服务的核心功能,自编4个题项,如“就业指导老师能解答我对AI就业的疑问”,采用5点计分。家庭支持包括采用肖水源(1994)编制的社会支持评定量表中的家庭支持子量表,共4个题项,如“家人能给我提供情感鼓励”,5点计分。将两部分得分进行标准化后加总分,形成“支持系统”综合得分。合并后量表 α 系数为0.82,表明内部一致性良好。

2.3 数据收集与质量控制

问卷通过学校心理健康教育中心与各二级学院协同发放,确保学生知情同意并自愿参与。为提高数据质量,设置逻辑校验题(如反向计分题)、答题时间监控与IP地址去重。所有数据经双人录入核对,缺失值采用均值替代法处理。

2.4 数据分析方法

采用SPSS 26.0进行数据分析,计算各变量的均值、标准差等描述样本基本特征与焦虑水平;采用Pearson相关系数检验各变量之间的相关性;以就业焦虑为因变量,将AI技术认知(替代风险感知、技能信心)、自我效能感、支持系统及控制变量(年级、性别)纳入逐步回归模型,检验其预测作用,通过方差膨胀因子(VIF)检验多重共线性,通过残差分析检验正态性与同方差性。

3 研究结果

3.1 描述性统计结果

样本总体就业焦虑得分为 3.42 ± 0.71 ,处于中等偏上水平。其中,61.3%的学生得分高于3.5,属于中度及以上焦虑群体。按年级划分,焦虑水平呈“U型”分布:大一($M=3.41$)、大二($M=3.18$)、大三($M=3.22$)、大四($M=3.78$),且大四学生焦虑水平显著高于其他年级($p<0.01$)。文科类学生焦虑水平($M=3.85$)显著高于理工科($M=3.21$)与艺术类($M=3.34$)学生,差异具有统计学意义($F=28.37, p<0.001$)。

表 1 民办高校大学生就业焦虑水平的基本特征 (N=1086)

Table 1 Profile of employment anxiety among private university students (N=1086)

分组变量	组别	人数 (N)	百分比 (%)	焦虑得分 ($M \pm SD$)	统计检验结果
总体样本	—	1086	100.0	3.42 ± 0.71	—
焦虑程度	低于 3.5 分	419	38.7	—	—
	3.5 分及以上 (中度及以上焦虑)	667	61.3	—	—

续表

分组变量	组别	人数 (N)	百分比 (%)	焦虑得分 ($M \pm SD$)	统计检验结果
年级	大一	307	28.3	3.41 ± 0.68	$F=25.14, p<0.001$
	大二	273	25.1	3.18 ± 0.62	
	大三	267	24.6	3.22 ± 0.65	
	大四	239	22.0	3.78 ± 0.73	
专业类别	文科类	453	41.7	3.85 ± 0.69	$F=28.37, p<0.001$
	理工科	418	38.5	3.21 ± 0.64	
	艺术类	215	19.8	3.34 ± 0.70	

3.2 相关分析

各变量间Pearson相关系数结果如表1所示, AI替代风险感知($r=0.58, p<0.01$)与AI技能掌握信心($r=-0.52, p<0.01$)与就业焦虑的相关性最强。自我效能感($r=-0.49$)、支持系统($r=-0.44$)也与就业焦虑呈显著负相关。所有预测变量间的相关系数均低于0.60, 初步判断多重共线性风险较低。

3.3 多元回归分析

以就业焦虑为因变量, 采用逐步回归法纳入变量。最终模型包含五个显著预测变量, 整体解释力达 $R^2=0.763$, 调整 $R^2=0.760, F=148.25, p<0.001$, 模型显著。VIF值均小于3.0, 残差符合正态分布, 模型假设成立。

表2 就业焦虑影响因素的多元回归分析结果

Table 2 Results of multiple regression analysis on influencing factors of employment anxiety

预测变量	β	t	p	ΔR^2
AI 替代风险感知	0.40	11.32	<0.001	0.33
AI 技能掌握信心	-0.33	-9.45	<0.001	0.19
自我效能感	-0.25	-6.98	<0.001	0.12
支持系统	-0.20	-5.76	<0.001	0.08
年级 (大四)	0.12	3.41	<0.001	0.02
常数项	4.08	14.73	<0.001	—

结果显示, AI替代风险感知是正向最强预测变量($\beta=0.40$), 说明学生越认为AI会取代其岗位, 焦虑水平越高; AI技能掌握信心是负向最强预测变量($\beta=-0.33$), 表明对掌握AI工具的信心能有效缓解焦虑; 自我效能感与支持系统均具有显著独立解释力, 说明个体心理资本与外部支持共同构成抗焦虑资源。

4 影响因素的作用机制解析

基于实证结果, 本文构建“认知—心理—支持”三维影响机制模型, 系统阐释AI背景下民办高校大学生就业焦虑的生成路径。

4.1 认知维度: 风险放大与信心缺失的双重夹击

学生对AI的认知呈现出明显的“风险高估、机会低

估”特征。媒体与社交平台频繁传播“AI裁员”“岗位消失”等负面信息, 而对“AI催生新职业”“人机协同新模式”的宣传相对不足, 导致学生形成“AI=失业”的刻板印象。问卷中, “我认为我所学专业的工作未来会被AI取代”一题的平均得分为3.92(满分5), 而“AI的发展为我提供了新的职业机会”仅得2.15, 这一差异清晰反映出学生对AI的强烈威胁感知。

学生普遍缺乏对AI工具的实际操作经验, 对“能否掌握提示词工程”等问题表现出高度不确定。这种技能信心缺失与“替代风险感知”形成“外部威胁—内部无力”的双重夹击, 使个体陷入“我即将被淘汰, 且无力改变”的认知困境, 从而触发强烈的焦虑反应。个体访谈中, 一名新闻专业学生坦言: “老师让我们写新闻稿, 但我知道AI五秒钟就能生成一篇, 我写的根本没人看。我想学AI写作工具, 但不知道从哪开始, 也没人教。”这种“知危而无策”的状态, 正是认知维度焦虑的核心表现。

4.2 心理维度: 自我效能感的调节与放大作用

自我效能感在就业焦虑机制中扮演“心理放大器”或“缓冲器”的双重角色。高自我效能感的学生倾向于将AI视为“可学习的工具”或“提升效率的助手”, 即使面临AI带来的挑战, 也坚信“通过努力可以掌握相关技能”。他们更可能主动搜索AI课程、参与技能培训, 形成“挑战—应对—成长”的积极循环, 从而有效缓解焦虑。

而低自我效能感的学生则易陷入“能力否定”模式。他们将AI技能视为“高不可攀”的专业壁垒, 认为“那是计算机专业的事, 我学不会”。这种信念进一步抑制学习动机, 导致“不尝试—不掌握—更焦虑”的恶性循环。回归分析中, 自我效能感的 β 值达-0.25, 说明其在控制其他变量后仍具有显著独立解释力, 凸显其作为深层心理资源的重要性。

值得注意的是, 自我效能感并非固定不变, 而是可通过“成功体验”逐步建立。一名参与AI文案工作坊的学生在访谈中表示: “第一次用AI生成文案时很忐忑, 但老师指导后发现效果不错, 现在我敢在简历上写‘熟悉AI辅助写作’了。”这表明微小的成功体验是提升自我效能感、打破焦虑循环的关键突破口。

4.3 支持系统：制度性与情感性支持的协同效应

支持系统作为外部资源，通过信息供给、情感安抚与行为引导三条路径影响就业焦虑水平（王振花等，2024）。学校支持主要体现为制度性支持。当学校能及时更新课程内容、提供AI职业趋势解读、开设技能培训工作坊时，学生会感到“有人指引”“有路可走”，从而降低不确定性带来的焦虑。反之，若就业指导仍停留在“简历美化”“面试技巧”等传统内容，忽视AI带来的结构性变化，学生则会产生“学校落伍”“无人负责”的疏离感，加剧无助情绪。

家庭支持则以情感性支持为主。来自家庭的理解、鼓励与情绪接纳，能有效缓冲外部压力（廖洪雁等，2024）。但现实中，许多家长对AI缺乏基本认知，无法提供有效建议，甚至因望子成龙施加额外压力，形成“高期待—低理解”的矛盾状态。一名受访学生表示：“爸妈只知道让我考编，但AI连政府都在用，他们根本不了解我的焦虑。”因此，家庭支持的有效性不仅取决于情感投入，更依赖于认知同步——即家长是否具备与子女共同面对技术变革的认知基础。

当学校与家庭形成协同支持网络时，学生既能获得实用信息，又能获得情感慰藉，其心理韧性显著增强。反之若两者均缺位，则个体将独自面对AI冲击，焦虑风险急剧上升。当学校与家庭形成协同支持网络时，学生既能获得实用信息，又能获得情感慰藉，其心理韧性显著增强。反之若两者均缺位，则个体将独自面对AI冲击，焦虑风险急剧上升。

5 对策建议

要有效缓解AI浪潮下民办高校大学生的就业焦虑，不能仅依赖心理疏导或增加招聘会场次，而应从认知重构、心理赋能与支持系统建设三个维度协同发力，构建系统性、可持续的干预机制。

首先，高校应主动承担“认知引导者”角色，帮助学生建立对人工智能的理性认知。当前，许多学生受媒体影响，将AI简单等同于“岗位替代”或“人类淘汰”，形成非理性的恐慌心理。这种认知偏差是焦虑的重要源头。因此，高校亟需系统开展“AI素养教育”，将其纳入通识课程体系。可开设“人工智能与职业未来”“智能时代的职场变革”等选修课，内容不仅涵盖AI基本原理，更应聚焦“人机协同”模式的现实案例。例如，讲解AI在新闻领域如何辅助记者完成数据采集与初稿生成，使人类转向深度调查与内容策划；在会计行业，AI处理标准化账务，而人类则转向财务分析、风险控制等高阶职能。通过真实场景分析，学生能清晰识别“哪些能力易被替代”与“哪些能力更具不可替代性”，从而将焦虑转化为学习动力。

同时应强化实践体验。高校可联合本地科技企业、产业园区举办“AI职业体验周”，组织学生参观AI研发

中心、数字化转型企业，亲身体验AI设计工具、智能客服系统、数据分析平台的操作流程。打破技术神秘感，建立“AI是辅助工具而非敌人”的积极认知。还可邀请成功转型的校友或行业从业者开展“AI时代职业叙事”分享会，用真实经历讲述如何从“被冲击者”转变为“技术驾驭者”，增强学生的希望感与行动意愿。

其次，应着力提升学生的自我效能感，这是缓解焦虑的核心心理资本。自我效能感并非天生特质，而是可通过“成功体验”逐步建构。高校应设计“阶梯式”技能培养路径，将复杂的AI能力分解为可操作的微模块。例如，针对非技术专业学生，开设“AI办公助手应用”“提示词工程入门”“基础数据可视化”等短训班，每完成一个模块即颁发电子徽章或校内认证证书。这种“小步快跑、即时反馈”的模式，能让学生在短时间内获得成就感，积累“我能学会”的信心。

心理健康教育中心应加强与就业指导部门合作，开发“AI挑战应对”主题团体辅导项目，运用如认知行为疗法（CBT）帮助学生识别并纠正“我肯定学不会”“现在开始太晚了”等非理性信念，建立积极自我对话。对于焦虑严重的个体，可提供“一对一”生涯咨询，结合其专业背景制定个性化AI技能学习计划，实现心理调适与能力提升的同步推进。

最后，应推动构建家校协同的支持网络。学校可通过家长会、线上讲座等形式向家长普及AI发展趋势，引导其理解：在智能时代，评价标准已从“知识记忆”转向“学习能力”“创新思维”与“人机协作素养”，避免对学生施加不切实际的期望。可设立“家校共学平台”，推荐优质AI科普资源，促进代际认知同步。校内应推动就业指导中心与心理中心深度融合，建立信息共享机制。例如，对因AI焦虑而回避求职的学生，可由心理教师先进行认知调整，再由就业教师提供技能提升与岗位匹配建议，形成闭环支持。

民办高校虽资源有限，但机制灵活，更应抓住AI变革机遇，率先构建“心理—教育—就业”融合支持体系，助力学生实现从“被动担忧”到“主动适应”的转变。

6 结论

本研究通过实证调查与机制分析，揭示了AI技术变革背景下民办高校大学生就业焦虑的深层成因。研究发现，就业焦虑并非单纯源于外部就业压力，而是个体认知偏差、心理资本薄弱与支持系统缺位三者交织作用的结果。其中学生对AI替代风险的过度担忧与对自身技能掌握的信心不足，构成了焦虑的认知基础；自我效能感的高低则决定了个体在面对不确定性时的心理韧性水平；而学校教育引导与家庭情感支持的协同缺失，进一步削弱了学生的应对资源。

这一发现表明，在AI加速渗透的今天，传统的“简

历辅导+心理疏导”模式已难以满足学生需求。高校必须转向一种系统性、前瞻性、心理—教育融合的新型支持范式。唯有通过科学认知引导、心理资本培育与支持网络重构,才能真正帮助民办高校学生在技术变革的浪潮中稳定心理锚点,提升适应能力,实现从“被动焦虑”到“主动应对”的转变。

未来研究可进一步追踪AI技术演进对学生心理的动态影响,探索基于大数据的焦虑预警模型,并比较不同类型高校在应对策略上的差异,为构建更加公平、包容、有韧性的高等教育就业支持体系提供持续的理论与实践支持。

参考文献

- [1] 汪文忠. (2018). 人工智能下大学生就业现状与对策. *中国大学生就业*, (2), 3.
- [2] 麦可思研究院. (2023). 2023年中国大学生就业报告. *麦可思研究*, (7), 15–22.
- [3] 王磊, 张静静, 王腾. (2024). 人工智能对大学生就业的影响及对策研究. *中国科技投资*, (31).
- [4] 谢小洋, 乔梦莹, 朱彤. (2024). 新形势下民办高校大学生就业心理问题探析与对策研究. *就业与保障*, (11), 172–174.
- [5] 曹玮, 张振良. (2023). 大学生就业心理资本现状分析和干预对策研究. *太原城市职业技术学院学报*, (3), 116–118.
- [6] 李虹, 王善慧. (2003). 大学生的焦虑状况调查. *中国临床心理学杂志*, 11(2), 148–149.
- [7] 王才康, 胡中锋, 刘勇. (2001). 一般自我效能感量表的信度和效度研究. *应用心理学*, 7(1), 4.
- [8] 肖水源. (1994). 《社会支持评定量表》的理论基础与研究应用. *临床精神医学杂志*, 4(2), 3.
- [9] 王振花, 董超, 宋尧, 等. (2024). 就业辅导对大学生心理焦虑的调控效果探研. *成才之路*, (28), 53–56.
- [10] 廖洪雁, 杜静雯, 肖蓉. (2024). 大学生焦虑与压力知觉和忍耐的关系. *中国心理卫生杂志*, 38(3), 277–282.

Analysis of Factors Influencing Employment Anxiety among Private University Students in the Context of the AI WaveYe Teng

Ye Teng

Xi'an Peihua University, Xi'an

Abstract: The rapid development of artificial intelligence (AI) has intensified employment uncertainty for university graduates. Due to their relatively disadvantaged resource endowments and support systems, students at private universities face particularly prominent employment anxiety. Based on a questionnaire survey of 1,086 undergraduate students from a private university in western China, this study employs descriptive statistics, correlation analysis, and multiple linear regression to explore the factors influencing employment anxiety among private university students in the context of the AI boom. A three-dimensional influence model encompassing “AI technology cognition” “self-efficacy” and “support systems” is constructed. Results indicate that perceived AI substitution risk significantly and positively predicts employment anxiety, while AI skill confidence, self-efficacy, and support systems significantly and negatively predict anxiety. The model explains 76.3% of the variance. The study reveals the internal mechanisms of these three categories of factors, providing empirical evidence and practical pathways for private universities to implement targeted psychological interventions and employment support.

Key words: Artificial intelligence; Private universities; College students; Employment anxiety