

# 就业为何趋向“慢”行?

## ——湖北省高校应届毕业生“慢就业”行为影响因素的研究

曾 悅<sup>1</sup>, 翟成蹊<sup>2\*</sup>, 欧阳瑞婷<sup>3</sup>, 王浩然<sup>4</sup>

<sup>1</sup>湖北医药学院护理学院, 十堰 湖北

<sup>2</sup>湖北医药学院应用心理学系, 十堰 湖北

<sup>3</sup>孝感鲁迅高级中学, 孝感 湖北

<sup>4</sup>湖北医药学院第二临床学院, 十堰 湖北

收稿日期: 2025年11月6日; 录用日期: 2025年12月3日; 发布日期: 2025年12月16日

### 摘要

基于职业决策双重过程理论模型, 本文旨在探讨影响高校应届毕业生“慢就业”行为的关键心理因素。采用横断面问卷调查方法, 对湖北省三所高校594名平均年龄为22.32岁的应届毕业生进行测量, 涵盖生涯探索(自我探索与外部探索)、焦虑、心盛与求职行为等变量。研究结果显示: (1) 采用分层回归法发现外部探索、自我探索、心盛、焦虑显著正向预测求职行为, 解释变异量达41.2%; (2) 心盛、自我探索亦为积极预测因子, 而焦虑在多元分析中也显示其对“慢就业”行为一定程度的负向预测作用; (3) Logistic回归分析进一步验证, 外部探索与心盛均是“慢就业”状态的显著负向预测因子。研究表明, 高校毕业生“慢就业”行为的形成不仅与就业信息获取有关, 还受到情绪状态与生涯探索水平的共同影响。结果为高校开展精准就业指导与情绪调节干预提供了理论依据与实证支持。

### 关键词

应届大学毕业生, 慢就业, 生涯探索, 心盛, 焦虑

# Why Does Employment Tend to Be “Slow”?

## —A Study on the Factors Affecting the Behavior of “Slow Employment” of Fresh College Graduates in Hubei Province

Yue Zeng<sup>1</sup>, Chengqi Zhai<sup>2\*</sup>, Ruiting Ouyang<sup>3</sup>, Haoran Wang<sup>4</sup>

<sup>1</sup>School of Nursing, Hubei University of Medicine, Shiyan Hubei

<sup>2</sup>Department of Applied Psychology, Hubei University of Medicine, Shiyan Hubei

<sup>3</sup>Xiaogan Lu Xun Senior High School, Xiaogan Hubei

<sup>4</sup>Second School of Clinical Medicine, Hubei University of Medicine, Shiyan Hubei

Received: November 6, 2025; accepted: December 3, 2025; published: December 16, 2025

\*通讯作者。

## Abstract

Based on the dual-process model of career decision-making, this paper aims to explore the key psychological factors influencing the “slow employment” behavior of college graduates. A cross-sectional questionnaire survey was conducted among 594 recent graduates from three universities in Hubei Province, with an average age of 22.32 years old. The survey covered variables such as career exploration (self-exploration and external exploration), anxiety, self-efficacy, and job search behavior. The research results show that: (1) Hierarchical regression analysis reveals that external exploration, self-exploration, self-efficacy, and anxiety significantly and positively predict job search behavior, explaining 41.2% of the variance; (2) Self-efficacy and self-exploration are also positive predictors, while anxiety shows a negative predictive effect on “slow employment” behavior to a certain extent in the multiple analysis; (3) Logistic regression analysis further verifies that external exploration and self-efficacy are significant negative predictors of the “slow employment” state. The study indicates that the formation of “slow employment” behavior among college graduates is not only related to the acquisition of employment information but also influenced by emotional states and the level of career exploration. The results provide theoretical basis and empirical support for universities to carry out precise employment guidance and emotional regulation intervention.

## Keywords

Fresh College Graduates, Slow Employment, Career Exploration, Heart Prosperity, Anxiety

---

Copyright © 2025 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

中国在 2021 年发布的《“十四五”就业促进规划》中指出，就业是最大的民生，是经济发展最基本的支撑。随着时代的发展，大学中出现了一种新型的就业形势——“慢就业”。“慢就业”是指大学生在毕业后不着急就业，而是对就业持观望态度，采取游学、支教、在家陪父母、创业考察或者继续深造等方式暂缓就业的特殊现象(浦昆华等, 2023) [3]。从相关的统计调查结果来看，我国大学生中有越来越多的毕业生告别了传统的“毕业就工作”模式，进而发展出了“慢就业族”。据智联招聘发布的《2024 大学生就业力调研报告》指出，2024 年高校毕业生人数预计激增至 1179 万人，就业形势愈发严峻。与前一届相比，尽管部分毕业生的就业节奏出现变化，但更为显著的是整体毕业生规模的庞大，给就业市场带来了前所未有的压力。

“慢就业”本质上是对职业的一种不确定性，而在职业相关的众多理论中，职业决策的双重过程理论针对职业选择过程中可能出现的不确定性进行了解释。徐慧的职业决策双重过程理论认为个体在职业决策过程中出现的“不确定”感的来源主要有两个，一个是能够通过行为减少或消除的状态决策的不确定性，这种不确定性主要来源于对外部求职信息的模糊认知，例如不了解目标职位的具体要求，不清楚行业发展趋势等；另一个是内部决策的不确定性，主要来源于对于个体的人格、职业观等的认知，例如对个人优势认识不清，存在职业认同困惑。此外，他还针对职业不确定性的影响因素进行了解释，他认为个体在做职业决策时除了会注重人与环境的匹配程度外，还会建立一个动态的决策 - 实行 - 适应的循环系统，且在做决策的过程中还会受到情境、直觉思维、语境等因素的影响(Xu, 2023)[16]。在职业决策方面上，生涯探索是个体在寻找职业过程中的一种重要决策行为。生涯探索通常被认为是个体以自我发展、整合为目的地探

索自我、职业发展相关的环境,从而形成一定技能、获得相应的认知、情感反馈过程(Stumpf et al., 1983) [14]。生涯探索主要包括个体对外部环境的职位、行业、公司探索行为(外部探索)以及对自我相关的探索行为(自我探索)。具体而言,生涯探索是应对这两类不确定性的关键途径:外部探索是降低状态不确定性的核心策略,应届毕业生主动搜寻职位信息、了解行业及公司发展前景等外部探索行为,能有效减少状态决策的不确定性,增强决策的信心和行动力,从而降低因信息不足导致的被动“慢就业”;而自我探索应对结构性不确定性的重要途径,了解个人兴趣、确定职业观和评估个人能力等自我探索活动,有助于个体更深入地理解自我,整合内在需求,为克服结构性不确定性(如自我认识不清)奠定基础。此外,个体的情绪状态也是职业决策的重要影响因素,焦虑与心盛作为情绪状态上的不同反映,则进一步丰富了职业决策的心理维度。Keyes 在 2002 年指出,心盛是一种完全、高度心理健康的表征,也是个体拥有高度积极情绪、心理健康、心理和社会幸福感的最佳心理状态,心盛的个体往往拥有更积极的生活态度,对生活充满积极情感[10]。焦虑通常被认为是过度唤起的生理特征,且带有广泛性的压抑体验。焦虑可能干扰认知功能,使个体难以有效处理信息或进行深度自我反思,从而更容易选择“慢就业”行为(Zlomke, 2009) [17]。在考虑就业选择的过程中,大多数人会存在希望在选择范围内作出更好的职业选择或至少比随便选择更好的想法(Gati, 2013; Krumboltz, 2009),所以在面临信息模糊或不清晰或对环境感知模糊时,更多的人会采取观望态度,以便收集更多的信息做出更好的决策,即更多采取“慢就业”的状态[8] [11]。

综上所述,为什么高校毕业生会越来越倾向于“慢”了?既可能包含了对就业竞争压力的逃避成分,也可能蕴含了丰富自我认知、提升自我能力的积极动机。在深入探讨职业生涯选择与发展的理论背景时,本研究结合职业决策双过程理论,综合考虑个体的职业生涯探索、社会主观经济地位以及心盛、焦虑等多种因素是如何影响应届毕业生的“慢就业”行为。

## 2. 研究方法

### 2.1. 被试

本研究受限于资源与时间,采用非概率抽样中的方便抽样法,选取湖北省内具有代表性的三所本科院校,所有问卷均在被试自愿签署知情同意书的前提下采集。共回收有效问卷 594 份,平均年龄为  $22.32 \pm 7.85$  ( $M \pm SD$ ),其中女生 402 人,占总调查人数的 67.68%,男生 192 人,占总调查人数的 32.32%。在生源地维度中,来自城镇人口的应届毕业生有 179 人,占总调查人数的 30.13%,来自农村人口的应届毕业生有 415 人,占总调查人数的 69.87%。在独生子女维度中,独生家庭的应届毕业生有 169 人,占总调查人数的 28.45%,非独生家庭的应届毕业生有 425 人,占总调查人数的 71.55%。在专业维度中,本次调查共抽取了工学、医学、艺术学和教育学等 11 个学科门类,样本量主要集中在工学、医学、管理学、理学、文学五大类。尽管样本存在局限性,但仍揭示出具有启发性的趋势,为相关研究提供参考。

### 2.2. 研究工具

#### 2.2.1. 职业探索问卷

采用中国学者许存(2008)修订的问卷,共 11 个条目。主要用于测量个体生涯探索活动的积极性[4]。本次调查主要采用该量表中的自我探索和外部探索维度进行施测,量表采用 5 点计分,“1”表示“非常少”,“5”表示“非常多”,得分越高表明探索积极性越高。在本研究中,该量表的 Cronbach  $\alpha$  系数为 0.890。

#### 2.2.2. 抑郁 - 焦虑 - 压力量表

由龚栩等人在 2010 年修订,总量表包括 21 题,对个人近期负性情绪体验或生理反应进行测量,本次调查只采用焦虑分量表,共包含 7 个题,量表采用 4 点计分[1]。“0”表示“一点也不符合”,“3”表示“非常符合”,得分越高,症状越严重。在本研究中,该量表的 Cronbach  $\alpha$  系数为 0.926。

### 2.2.3. 心盛

Diener 等人在 2010 年通过测量参与者的主观幸福感[6]。此外, Duan 和 Xie 在 2019 年经过验证, 该量表在中国青少年中具有较高的信效度[7]。该量表包括八个项目。在本研究中, 该量表的 Cronbach  $\alpha$  系数为 0.928。

### 2.2.4. 求职行为问卷

采用 Blau (1994) 所编制求职行为问卷的中国翻译版, 测量求职者从事求职相关活动的频率。反映其动态性和程度差异[5]。该工具包含 12 个标准化题项, 其中典型条目如“意向向单位投递个人简历”, 要求受测者根据求职周期内实际完成各事项的频次进行自陈报告。测量采用李克特五级评分制, 各题项从“从未实施”到“持续进行”分别对应 1 至 5 分的量化评分, 以此构建求职行为强度的客观量化指标。具体包括 2 个维度: 准备型求职行为(1, 3, 6, 8, 10, 12 题)、主动型求职行为(2, 4, 5, 7, 9, 11 题)。在此次的调查中, 我们将“慢就业”定义为低求职行为, 即通过求职行为问卷反向测量“慢就业”, 求职行为得分越低, 说明慢就业程度越高。在本研究中, 该量表的 Cronbach  $\alpha$  系数为 0.913。

### 2.2.5. 择业状态

该题目用于测量被试者现阶段的择业状态。题目为“请问您当前的择业状态?”, 下设 8 个选项, 如“已签约专业对口单位”、“已签约非专业对口单位”、“已有意向单位但尚未签约”(分专业对口与非对口)、“已考上研究生”、“打算继续考研究生”、“未确定未来方向”以及“其他”。相对于求职行为问卷, 能够较为直观的反映个体当前的就业状态。

## 3. 结果

本研究采用 SPSS26.0 针对“慢就业”可能的影响因素进行描述性统计分析、多元回归分析以及 logistics 回归分析。

### 3.1. 共同方法偏差检验

在本次调查报告中, 我们采纳了 Harman (1976) 提出的单因素测试方法来评估共同方法偏差的问题, 目的是验证是否存在一个单一因子在因素分析中占据了超过 40% 的方差解释率[9]。结果显示, 共有 7 个因子的特征值大于 1, 第一个因子(最大特征值为 10.415)占解释方差的 24.221%; 没有解释能力过强的因子, 说明没有严重的共同方法偏差。

### 3.2. 关于“慢就业”的现状分析

如表 1 所示, 反映了应届毕业生的就业现状, 即他们当前所处的择业状态。在应届毕业生的择业状态上, 已找到工作或已考上研究生的人数有 184 人, 占总调查人数的 31.03%, 未找到工作或准备继续考研究生的人数有 374 人, 占总调查人数的 63.07%, 其中已有对口意向单位但未签约的人数有 124 人, 占总调查人数的 20.91%, 打算继续考研究生的应届毕业生有 68 人, 占总调查人数的 11.47%, 未确定未来方向的应届毕业生有 182 人, 占总调查人数的 30.69%。

Table 1. The career choice status of fresh graduates

表 1. 应届毕业生择业状态情况

分类	状态	人数	百分比
非“慢就业”群体	已签约专业对口单位	110	18.55%
	已签约非专业对口单位	15	2.53%

续表

非“慢就业”群体	已有专业对口意向单位但未签约	103	17.37%
	已有非专业对口意向单位但未签约	21	3.54%
	已考上研究生	59	9.95%
	总数	308	51.94%
	打算继续考研究生	68	11.47%
“慢就业”群体	未确定未来方向	182	30.69%
	其他	35	5.90%
	总数	285	48.06%

除此之外,如表2所示,本次调查还发现,该地区的应届毕业生在主动型求职行为和准备型求职行为平均分相对较低,在求职问卷中,我们采用李克特五点计分,3分为理论中心值,结果显示其中主动性求职行为平均值为2.65,准备性求职行为平均分为2.93,且求职行为总的平均分为2.79,均低于理论中心值。

**Table 2.** The job-seeking behavior of fresh graduates is evenly divided  
**表2.** 应届毕业生求职行为均分

维度	条目均分( $M \pm SD$ )
主动型求职行为	$2.65 \pm 0.85$
准备型求职行为	$2.93 \pm 0.71$
求职行为	$2.79 \pm 0.73$

从湖北省高校应届毕业生的择业情况、职业决策状态和求职行为的调查结果上来看,超过一半的应届毕业生处于未找到工作,也不确定工作岗位的状态,即超过一半的调查对象处于“慢就业”的状态。

### 3.3. 关于“慢就业”影响因素的描述统计

如表3所示,本次调研针对应届毕业生的外部探索、自我探索、心盛、焦虑、求职行为进行调查,结果发现,在湖北省三所高校应届毕业生中,自我探索、外部探索、心盛状态的平均分较高,这说明该地区的应届毕业生更多报告注重考虑个人对自己的兴趣、能力、价值观、个性特质等方面的认识以及对外部职业环境的了解和分析,从而决定自己的职业。此外,此次调查还发现,该地区的应届毕业生在焦虑、主动型求职行为、准备型求职行为平均分相对较低,这说明毕业生对自己的职业选择上的焦虑感较低,且在求职过程中,主动从事求职相关活动的频率较低、主动性不强,可能缺乏积极的求职策略。

**Table 3.** Participate in the investigation of the basic situation of various factors  
**表3.** 参与调查各因素基本情况

维度	条目均分( $M \pm SD$ )
自我探索	$3.45 \pm 0.62$
外部探索	$3.25 \pm 0.72$
心盛	$4.98 \pm 0.97$
焦虑	$1.64 \pm 0.67$
主动型求职行为	$2.65 \pm 0.85$
准备型求职行为	$2.93 \pm 0.71$
求职行为	$2.79 \pm 0.73$

**Table 4.** Relevant analysis of the influencing factors of “slow employment”  
**表 4. “慢就业”的影响因素相关分析**

	1	2	3	4	5	6
1. 生源地	1					
2. 主观社会经济地位	-0.17***	1				
3. 外部探索	-0.05	0.13**	1			
4. 自我探索	-0.06	0.13**	0.65***	1		
5. 焦虑	0.00	-0.17***	-0.11**	-0.06	1	
6. 心盛	-0.09*	0.22***	0.29***	0.36***	-0.34***	1
7. 求职行为	-0.03	0.11**	0.61***	0.47***	0.07	0.25***

注: \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$ 。

此外, 本次调查还针对“慢就业”可能的影响因素进行相关分析, 即针对生源地、主观经济地位、外部探索、自我探索、焦虑、心盛、求职行为进行相关分析。结果如表 4 所示。结果表明, 求职行为与外部探索、自我探索、心盛呈显著正相关( $p < 0.001$ )、与主观社会经济地位呈显著正相关( $p < 0.01$ ), 同时, 本次调查还发现求职行为与生源地没有显著相关( $p = 0.463$ ), 求职行为与焦虑没有显著相关( $p = 0.094$ )。此外, 本次调查发现外部探索与自我探索、心盛呈显著正相关( $p < 0.001$ ), 与主观经济地位呈显著正相关( $p < 0.01$ ), 且与焦虑呈显著负相关( $p < 0.01$ )。自我探索与心盛呈显著正相关( $p < 0.001$ )、与主观经济地位呈显著正相关( $p < 0.01$ )。焦虑与主观经济地位、心盛呈显著负相关( $p < 0.001$ )、与外部探索呈显著负相关( $p < 0.01$ )。心盛与主观经济地位呈显著正相关( $p < 0.001$ )、与生源地呈显著负相关( $p < 0.05$ )。在本次调查中, 还发现生源地与外部探索( $p = 0.236$ )、自我探索( $p = 0.136$ )、焦虑( $p = 0.944$ )没有显著相关, 焦虑与自我探索没有显著相关( $p = 0.180$ )。

### 3.4. 关于“慢就业”影响因素的多元线性回归分析

基于以上的描述性统计分析之后, 本研究还针对“慢就业”影响因素进行多元回归分析。采用分层回归分析的方法探讨环境因素(主观社会经济地位)、外部以及自我生涯探索、焦虑、心盛对应届毕业生求职行为的影响。第一步首先将生源地放在回归方程中, 第二步将主观社会经济地位纳入回归方程, 第三步将外部探索纳入回归方程, 最后第四步采取逐步回归法将环境因素(生源地、主观社会经济地位)外部探索、焦虑、心盛、自我探索均纳入回归方程来判断生涯探索和焦虑、心盛对求职行为的共同影响。

**Table 5.** Multivariate regression analysis of the influencing factors of “slow employment”  
**表 5. “慢就业”的影响因素的多元回归分析**

预测变量	结果变量			
	第1步( $\beta$ )	第2步( $\beta$ )	第3步( $\beta$ )	第4步( $\beta$ )
生源地	-0.048	-0.018	0.009	0.030
主观社会经济地位		0.053**	0.017	0.020
外部探索			0.619***	0.544***
自我探索				0.110*
心盛				0.086**

续表

焦虑				0.194***
R <sup>2</sup>	0.001	0.013	0.373	0.412
F	0.539	3.819*	116.733***	68.430***
ΔR <sup>2</sup>	0.001	0.012	0.360	0.039
ΔF	0.539	7.094	338.194	12.996

注: \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$ 。

结果如表 5 所示, 生源地对求职行为预测作用不显著( $\beta = -0.048, p > 0.05$ ), 主观社会经济地位对求职行为具有显著的正向预测作用( $\beta = 0.053, p < 0.01$ ), 这一因素可以单独解释应届毕业生求职行为变异的 1.3%。当我们进一步将外部探索纳入回归模型时, 发现外部探索同样能够显著正向预测应届毕业生求职行为( $\beta = 0.619, p < 0.001$ ), 并且解释了求职行为变异的 37.3%。最终, 通过逐步回归分析, 同时考察生源地、主观社会经济地位、外部探索、焦虑、心盛、自我探索对应届毕业生求职行为的影响, 发现这四个因素共同进入回归方程, 且进入的顺序依次为外部探索、自我探索、心盛、焦虑, 它们共同解释了应届毕业生求职行为变异的 41.2%。

### 3.5. 关于“慢就业”影响因素的二元 logistics 回归分析

本研究自编应届毕业生择业状态情况问卷, 以有已签约专业对口单位、已签约非专业对口单位、已有专业对口意向单位但未签约、已有非专业对口意向单位但未签约、已考上研究生、打算继续考研究生、未确定未来方向和其他共 8 项选项为依据, 将被试分为“慢就业”与“非慢就业”群体(见表 1)。

如表 6 所示, 经过对“慢就业”影响因素的卡方检验后发现, 只有外部探索、自我探索、心盛对择业状态产生显著影响。之后, 针对外部探索、自我探索以及心盛这三个变量对择业状态的影响进行共线性诊断, 结果发现以上三个预测因素的 VIF 均小于 4, 这表明外部探索、自我探索以及心盛对择业状态产生的影响中并未出现明显共线性问题。接下来, 经过纳入外部探索、自我探索、心盛这三个变量构建二元 logistic 回归方程。如表 7 所示, 在生涯探索维度上, 外部探索对择业状态的影响具有统计学意义( $OR = 0.547, 95\% CI = [0.399, 0.750], p < 0.001$ ); 自我探索对择业状态的影响不具有统计学意义( $OR = 0.944, 95\% CI = [0.654, 1.362], p = 0.757$ )。此外, 本研究还发现心盛对择业状态的影响也具有统计学意义( $OR = 0.760, 95\% CI = [0.629, 0.918], p < 0.01$ )。以上研究结果表明, 外部探索、心盛能显著负向预测择业状态, 即当个体对环境就业信息感知越少、对现状的获得感越差, 则越倾向选择安于现状或漫无目的, 越倾向“慢就业”。

**Table 6.** Card square test of the influencing factors of “slow employment”

**表 6.** “慢就业”的影响因素的卡方检验

变量	$\chi^2$	P 值
生源地	0.394	0.530
主观社会经济地位	12.470	0.131
外部探索	53.631	0.000
自我探索	43.225	0.004
心盛	61.645	0.016
焦虑	27.825	0.140

**Table 7.** Logistics return of the influencing factors of “slow employment”**表 7.** “慢就业”的影响因素的 logistics 回归

自变量	B	S.E.	Wals	OR	OR (95% CI)
常量	3.454***	0.607	32.417	31.617	
外部探索	-0.603***	0.161	14.076	0.547	[0.399, 0.750]
自我探索	-0.058	0.187	0.096	0.944	[0.654, 1.362]
心盛	-0.274**	0.096	8.113	0.760	[0.629, 0.918]

注: \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$ 。

## 4. 讨论

本研究基于职业决策的双重过程理论模型, 深入探讨了影响湖北省高校应届毕业生“慢就业”行为的关键因素, 包括生涯探索(外部探索和自我探索)、个体情绪状态(焦虑和心盛)以及主观社会经济地位。研究结果不仅揭示了“慢就业”现象的现状, 也为理解其背后的动因提供了实证支持, 并为相关干预措施的制定提供了重要启示。

### 4.1. 生涯探索对求职行为的积极影响

本研究发现, 生涯探索(包括外部探索和自我探索)能够显著正向预测应届毕业生的求职行为。具体而言, 外部探索(如主动搜寻职位信息、参加招聘活动)和自我探索(如反思自身特质、明确职业目标)的积极性越高, 毕业生的求职行动频率和主动性就越强, 从而降低了“慢就业”的倾向。这与 Werbel (2000)的研究结果一致, 即外部探索和自我探索能够显著预测求职强度[15]。根据职业决策双重过程理论, 职业决策在面临“状态不确定性”和“结构不确定性”时, 个体更重视对客观信息的解释, 而非客观信息本身(Xu, 2023), 即在面对情景的不确定时, 个体倾向采取更加优柔寡断的态度, 对“人-境-情景”进行审慎检验, 决策会更加谨慎[16]。而个体在环境探索和自我探索上的投入越多, 个体在检验个体与求职目标之间的关系时的自信心更多, 越不易采取普遍的优柔寡断的策略去应对生涯中挑战(Storme & Celik, 2017) [13]。换言之, “慢就业”并非单纯的逃避, 而是生涯探索不足导致的决策瘫痪。当毕业生缺乏足够的探索行为来消解这两类不确定性时, 为了避免决策失误, “慢”便成为一种防御性的适应性选择。深入的生涯探索有助于毕业生更清晰地认识自我、了解就业市场, 从而减少求职过程中的盲目性和犹豫, 增强求职意愿和行动力。

### 4.2. 焦虑与心盛在“慢就业”中的双重作用

在本研究中, 焦虑与求职行为的简单相关分析并未达到显著水平, 表明焦虑本身并非预测求职行为的单一关键因素。尽管在纳入外部探索、自我探索等强预测变量的多元回归模型中, 焦虑呈现出一定的统计学显著性, 但这可能源于统计模型的调节效应。

与以往多聚焦结构性因素的研究不同, 本研究引入积极心理状态变量(心盛), 拓展了心理机制视角。职业决策双重过程理论中提到个体会建立一个动态的决策-实行-适应的循环系统, 其中个体状态对职业决策起重要影响(Xu, 2023) [16]。Metheny & McWhirter (2013)等人在解释个体职业行为的影响因素中曾提到过, 社会支持与阻碍也会通过自我效能和结果期待影响个体的职业行为[12]。本研究发现心盛与求职行为呈显著正相关, 这表明心盛不仅是心理健康的指标, 更是一种核心心理资本。心盛水平高的个体往往具备更充沛的认知资源和心理韧性, 使其在面对严峻就业形势时, 不是选择退缩或被动等待, 而是倾向于主动出击、通过积极行动来构建未来。相比之下, 低心盛个体可能因心理资源的匮乏而陷入习得性

无助,从而被迫选择“慢就业”。因此,如何引导毕业生将积极的心理资本有效转化为实际的求职行动,是应对“慢就业”现象的关键策略之一。

### 4.3. 主观社会经济地位对求职选择的影响

本研究发现主观社会经济地位与个体求职行为呈显著正相关关系。这一结果与廖偲偲(2024)针对毕业生家庭状况与求职行为的研究结论一致[2]。家庭经济条件较好的应届毕业生可能在求职时拥有更大的缓冲空间,不急于立即就业,而是倾向于等待更符合自身期望的机遇。这种更为从容的心态,虽然可能带来更多的选择自由,但也可能导致“慢就业”现象的出现。

### 4.4. 各因素对“慢就业”影响的综合分析

通过多元线性回归分析,本研究进一步揭示了各因素对应届毕业生求职行为的综合影响。结果表明,外部探索对应届毕业生求职行为的预测作用最为显著,其次是自我探索、心盛和焦虑。这些因素共同解释了应届毕业生求职行为变异的 41.2%。这强调了生涯探索在促进行动方面的核心作用,同时也提示了情绪状态和主观社会经济地位在就业决策中的重要性。

为了进一步验证研究结果的准确性,本研究还进行了二元 logistics 回归分析,结果再次确认了外部探索和心盛能显著负向预测“慢就业”。这意味着个体对外部就业信息感知越少、对现状的获得感越差,则越倾向于选择“慢就业”。尽管二元 logistics 回归未能验证自我探索和焦虑对“慢就业”的预测作用,这与变量编码方式不同有关,但整体趋势仍与多元线性回归结果保持一致,进一步印证了生涯探索和情感体验对个体就业选择的影响。

本研究的发现为理解当前高校毕业生“慢就业”现象提供了多维度的视角。它不仅指出了缺乏生涯探索和消极情绪状态对应届毕业生求职行动力的阻碍作用,也揭示了主观社会经济地位可能带来的“慢就业”倾向。这些洞察对应届毕业生、高校和相关机构制定更具针对性的干预措施具有重要的实践意义。

## 5. 结语

总体而言,湖北省某区三所高校应届毕业生有更多的生涯探索,幸福感较高,但主动求职的积极性较低,在就业方面上更倾向选择“慢就业”。其原因或许受生涯探索和心盛的影响。通过对这一现象的深入研究,我们希望帮助毕业生完成从“迷茫观望”到“清晰行动”的心理与行为跨越。这要求高等教育在人才培养终端,不仅要提供就业信息的“硬支撑”,更要注重通过系统的生涯教育与心理建设,为学生注入敢于探索、乐于行动的“软实力”。通过提升毕业生的生涯探索水平与心理盛衰状态,方能真正推动其从“慢行”走向“笃行”。

## 基金项目

本研究获得了“湖北医药学院国家级大学生创新创业训练计划(项目编号: 202410929006)”的资助。

## 参考文献

龚栩, 谢熹瑶, 徐蕊, 罗跃嘉(2010). 抑郁-焦虑-压力量表简体中文版(DASS-21)在中国大学生中的测试报告. *中国临床心理学杂志*, 18(4), 443-446.

廖偲偲(2024). “慢就业”趋势下就业能力提升策略研究. *就业与保障*, (8), 118-120.

浦昆华, 高兴慧, 李东明, 牛元帅(2023). 大四学生未来取向对慢就业态度的影响:职业成熟度的中介作用. *中国健康心理学杂志*, 31(7), 1072-1077.

许存(2008). *职业决策自我效能及其与焦虑、职业探索的关系研究*. 硕士毕业论文, 武汉: 华中师范大学.

Blau, G. (1994). Testing a Two-Dimensional Measure of Job Search Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 61(2), 227-253.

*Processes*, 59, 288-312. <https://doi.org/10.1006/obhd.1994.1061>

Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S. et al. (2010). New Well-Being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicators Research*, 97, 143-156. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>

Duan, W., & Xie, D. (2019). Measuring Adolescent Flourishing: Psychometric Properties of Flourishing Scale in a Sample of Chinese Adolescents. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 37, 131-135. <https://doi.org/10.1177/0734282916655504>

Gati, I. (2013). Advances in Career Decision Making. In W. B. Walsh, M. L. Savickas, & P. J. Hartung (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology: Theory, Research, and Practice* (pp. 199-232). Routledge/Taylor & Francis Group.

Harman, H. H. (1976). *Modern Factor Analysis*. University of Chicago Press.

Keyes, C. L. M. (2002). The Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing in Life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43, 207-222. <https://doi.org/10.2307/3090197>

Krumboltz, J. D. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17, 135-154. <https://doi.org/10.1177/1069072708328861>

Metheny, J., & McWhirter, E. H. (2013). Contributions of Social Status and Family Support to College Students' Career Decision Self-Efficacy and Outcome Expectations. *Journal of Career Assessment*, 21, 378-394. <https://doi.org/10.1177/1069072712475164>

Storme, M., & Celik, P. (2017). Career Exploration and Career Decision-Making Difficulties. *Journal of Career Assessment*, 26, 445-456. <https://doi.org/10.1177/1069072717714540>

Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the Career Exploration Survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22, 191-226. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90028-3](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90028-3)

Werbel, J. D. (2000). Relationships among Career Exploration, Job Search Intensity, and Job Search Effectiveness in Graduating College Students. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 379-394. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1746>

Xu, H. (2023). Career Decision-Making in an Uncertain World: A Dual-Process Framework. *Current Psychology*, 42, 3978-3990. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01746-z>

Zlomke, K. R. (2009). Psychometric Properties of Internet Administered Versions of Penn State Worry Questionnaire (PSWQ) and Depression, Anxiety, and Stress Scale (DASS). *Computers in Human Behavior*, 25, 841-843. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2008.06.003>