

大学生主动性人格与职业决策困难的关系研究：职业探索、未来工作自我清晰度的链式中介作用

曹丹璐^{1,2*}, 吴继霞^{1#}

¹苏州大学教育学院, 江苏 苏州

²中国民航大学安全科学与工程学院, 天津

收稿日期: 2026年5月27日; 录用日期: 2026年6月29日; 发布日期: 2026年7月9日

摘要

目的: 探讨职业探索和未来工作自我清晰度在主动性人格与职业决策困难之间的链式中介作用。方法: 采用主动性人格量表、职业探索量表、未来工作自我清晰度量表、职业决策困难量表, 对国内291名大四年级本科生进行调查。结果: (1) 主动性人格与职业决策困难呈显著负相关, 与职业探索、未来工作自我清晰度均呈显著正相关, 职业探索、未来工作自我清晰度与职业决策困难均呈显著负相关; (2) 主动性人格显著负向预测职业决策困难; (3) 职业探索、未来工作自我清晰度在主动性人格与职业决策困难之间起链式中介作用。结论: 大学生的主动性人格不仅可以直接负向预测职业决策困难, 还可以通过职业探索和未来工作自我清晰度的链式中介作用间接预测职业决策困难。

关键词

主动性人格, 职业决策困难, 职业探索, 未来工作自我清晰度

A Study on the Relationship between Proactive Personality and Career Decision-Making Difficulties among College Students: The Chain Mediation Role of Career Exploration and Future Work Self Salience

*第一作者。

#通讯作者。

文章引用: 曹丹璐, 吴继霞(2026). 大学生主动性人格与职业决策困难的关系研究: 职业探索、未来工作自我清晰度的链式中介作用. *心理学进展*, 16(7), 87-96. DOI: 10.12677/ap.2026.167339

Danlu Cao^{1,2*}, Jixia Wu^{1#}

¹School of Education, Soochow University, Suzhou Jiangsu

²College of Safety Science and Engineering, Civil Aviation University of China, Tianjin

Received: May 27, 2026; accepted: June 29, 2026; published: July 9, 2026

Abstract

Objective: To examine the chained mediating effect of career exploration and future work self salience on the relationship between proactive personality and career decision-making difficulties. **Methods:** A survey was conducted among 291 fourth-year undergraduate students in China using the Proactive Personality Scale, the Career Exploration Scale, the Future Work Self Salience Scale, and the Career Decision-Making Difficulties Scale. **Results:** (1) Proactive personality was significantly negatively correlated with career decision-making difficulties and significantly positively correlated with both career exploration and future work self salience; career exploration and future work self salience were both significantly negatively correlated with career decision-making difficulties; (2) proactive personality significantly negatively predicted career decision-making difficulties; (3) career exploration and future work self salience play a chain mediation role in the relationship between proactive personality and career decision-making difficulties. **Conclusion:** College students' proactive personality not only directly and negatively predicts career decision-making difficulties but also indirectly predicts them through the chain mediation role of career exploration and future work self salience.

Keywords

Proactive Personality, Career Decision-Making Difficulties, Career Exploration, Future Work Self Salience

Copyright © 2026 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

近年来,大学生就业形势愈发严峻,每年毕业季的就业市场都面临大量应届毕业求职者的集中涌入,这使得应聘者之间竞争加剧、压力倍增。在此时代背景下,大学生不仅面临“慢就业”“消极就业”“就业焦虑”等现实困境,同时也表现出个人择业时不知所措、无法做出职业抉择等职业决策困难的典型行为。因此,深入探究影响大学生职业决策困难的因素及其作用机制显得尤为重要,这将为有效预防和科学应对大学生职业决策困难提供有力依据,进而助力其理性且正确选择职业、顺利实现就业。

心理学研究中,龙立荣和彭永新(2000)将职业决策困难(Career Decision-Making Difficulties)定义为个人在职业选择(进入阶段或职业改变)过程中,面临最后决策时不知道要从事什么职业或从几个职业中挑选一个时发生的困难,强调决策的迷茫、不确定。职业决策困难一般会以两种方式影响职业决策结果:一是导致个体无法做出决定;二是导致个体做出劣质决定(谢宝国,夏勉,2013)。为解决这一问题,部分研究从环境和个体两个要素进行分析,一方面从环境上看,如亲子依恋、家庭收入、父母支持等家庭因素,以及如文化价值观、社会支持等社会文化因素均会影响职业决策困难(李晓等,2019;温静,2023;

杨强等, 2020; 张平等, 2014; Leung et al., 2011)。另一方面从个体上看, 人格特质会对职业决策困难产生影响(张树凤等, 2016; 周文霞等, 2010), 尤其是职业心理学领域常关注的主动性人格(Proactive Personality)。主动性人格最早由 Bateman 和 Crant (1993)所提出, 被界定为个体通过主动采取行动, 从而影响和改变环境, 而非被动适应环境的一种稳定的人格特质。有研究发现大学生的主动性人格和职业决策困难之间呈显著正相关, 且二者彼此有相互预测的作用(谭佳, 苏文平, 2010)。也有研究结果表明主动性人格对职业决策困难的影响具有“两面性”: 一方面, 可以对职业决策困难产生直接影响, 即可能由于经常面临解决职业发展问题而引发焦虑情绪, 从而增加决策困难; 另一方面, 也可以通过提高生涯适应力来降低决策困难(李栩等, 2013)。但是有部分学者的研究结果则相反, 认为主动性人格能够负向预测大学生的职业决策困难(方小婷等, 2017; 皮陆杨等, 2020; 沈雪萍, 顾雪英, 2018), 即主动性人格水平越高的大学生, 其表现出的职业决策困难水平越低; 反之, 主动性人格水平较弱的学生则在职业选择时面临更多困扰和挑战。

同时, 就职业生涯发展而言, 职业探索(Career Exploration)也起着重要影响作用。其被认为是个体通过积极探索自我及其职业发展相关的环境, 进而获得一定职业技能、认知和情绪反馈的过程, 为此, 最终达到自我发展与整合的目的, 以实现个人价值(Stumpf et al., 1983)。实证研究表明, 较低主动性人格者, 高主动性人格者更有可能主动掌管个人职业生涯, 通过主动寻求反馈、建立人际网络等行为发挥积极作用, 从而更易获得晋升、加薪等更好职业成果(Seibert et al., 1999)。其他研究也有类似发现, 主动性人格水平较高的学生, 能够主动采取行动适应各种环境, 通过搜集职业信息、积累实践经验等行为, 持续增强职业决策自我效能感, 积极开展职业生涯探索(李亚奇, 王树青, 2016; 曲可佳等, 2015; Wang et al., 2026)。如此, 学生通过职业探索能够获取对应职业信息与经验, 一定程度上可能会消除信息的不对称性, 进而有助于减轻职业决策困难程度。

此外, 个体是否能够将其当前行为与未来目标建立清晰、连贯的认知联结也会影响职业决策困难(Jia et al., 2022)。这可能涉及到未来工作自我清晰度(Future Work Self Salience)。Strauss 等人(2012)提出“未来工作自我”是指个体关于未来工作中想要成为的自我的认知表征, 展现了其在职业领域的希望和抱负; 而未来工作自我清晰度则被认为是个体对未来工作自我的清晰和可想象的程度, 个体较容易且清晰地构建起未来工作的自我图式, 那么其未来工作自我清晰度较高(张敏等, 2016)。对于学生的未来职业发展, 一个清晰构想的未来工作自我可以作为心理锚点, 帮助学生规划自身努力, 并缓解职业不确定性所带来的心理压力(Xu & Yu, 2025)。有研究表明未来工作自我清晰度与职业决策困难呈显著负相关的关系(温静, 2023), 同时未来工作自我清晰度也可以显著正向预测就业结果, 即对未来职业目标越明确的学生, 其个人未来职业图景越清晰化, 越倾向于制定职业规划, 主动开展职业探索行为, 就业信心也更强, 就越可能成功就业(刘明前, 胡三嫚, 2021; Guan et al., 2014; Lu & Jia, 2022; Taber & Blankemeyer, 2015)。除此之外, 另有研究发现, 主动性人格与未来工作自我清晰度呈显著正相关(候亮等, 2019; Cai et al., 2015)。

综上所述, 主动性人格、职业决策困难、职业探索以及未来工作自我清晰度均对于个人职业生涯发展具有重要意义。但是, 目前尚未有研究明确主动性人格、职业探索、未来工作自我清晰度与职业决策困难的交互作用机制, 职业探索、未来工作自我清晰度是否可能分别作为“行为和认知的桥梁”, 在主动性人格和职业决策困难之间产生中介作用, 即“主动性人格能否通过职业探索, 进一步影响未来工作自我清晰度, 以此减少职业决策困难”。因此, 基于以上论述, 本研究假设: 主动性人格能够显著负向预测大学生职业决策困难(H1); 职业探索能够显著中介主动性人格和职业决策困难之间的关系(H2); 未来工作自我清晰度能够显著中介主动性人格和职业决策困难之间的关系(H3); 职业探索、未来工作自我清晰度在主动性人格和职业决策困难之间起链式中介作用(H4)。

2. 研究方法

2.1. 被试

本研究采用随机抽样的方法, 选定研究对象为国内各高校在读大四年级本科生, 最终获得有效问卷 291 份。其中, 男生 96 名(33.00%), 女生 195 名(67.00%), 被试基本人口统计学信息如表 1 所示。

Table 1. Basic demographic information

表 1. 基本人口统计学信息

人口学变量	类别	人数	百分比(%)
性别	男	96	33.00
	女	195	67.00
生源地	农村	107	36.80
	城镇	184	63.20
独生子女	是	120	41.20
	否	171	58.80
专业成绩排名	前 20%	116	39.90
	20%~50%	116	39.90
	50%~80%	50	17.20
	后 20%	9	3.10
学生干部经验	有	197	67.70
	无	94	32.30
未来打算(继续深造、考公/编)	有	191	65.60
	无	100	34.40

2.2. 研究工具

2.2.1. 主动性人格量表

本研究采用商佳音和甘怡群(2009)结合我国实际情况修订的中文版主动性人格量表, 原英文版量表由 Bateman 和 Crant (1993)编制, 修订后的量表共 11 个题目, 要求被试在 7 点 Likert 量表上作答(其中 1 代表完全不符合; 7 代表完全符合), 评估题目陈述与个人实际情况的符合程度, 被试得分越高, 表明其主动性人格倾向越强。该量表在前人研究中具有良好的信效度(曲可佳等, 2015; 叶宝娟等, 2020), 本研究的内部一致性系数为 0.864。

2.2.2. 职业探索量表

本研究采用 Stumpf 等人(1983)编制、许存(2008)修订的职业探索量表, 共 18 个题目, 包括环境探索、自我探索、目的 - 系统探索和信息数量 4 个维度, 要求被试在 5 点 Likert 量表上作答(其中 1 代表非常少; 5 代表非常多), 评估题目陈述与个人实际情况的符合程度, 被试得分越高, 表明其职业探索越积极。该量表在前人研究中具有良好的信效度(陈雯等, 2025; 刘利敏, 张大均, 2021), 本研究的内部一致性系数为 0.912。

2.2.3. 未来工作自我清晰度量表

本研究采用 Guan 等人(2014)修订、验证的中文版未来工作自我清晰度量表, 此英文版量表最初由

Strauss 等人(2012)编制, 修订后的量表共 4 个题目。要求被试先想象个人未来工作情景及形象, 并在脑海里形成一幅未来自我工作图像, 然后根据此图像在 7 点 Likert 量表上作答(其中 1 代表完全不符合; 7 代表完全符合), 评估题目陈述与个人实际情况的符合程度, 被试得分越高, 表明其未来工作自我越清晰。该量表在前人研究中具有良好的信效度(王梦凡等, 2021; Lin et al., 2024), 本研究的内部一致性系数为 0.919。

2.2.4. 职业决策困难量表

本研究采用杜睿和龙立荣(2006)编制的职业决策困难量表, 共 16 个题目, 分为职业自我探索、职业信息探索、职业规划探索和职业目标探索 4 个维度。要求被试在 5 点 Likert 量表上作答(其中 1 代表完全不符合; 5 代表完全符合), 评估题目陈述与个人实际情况的符合程度。为更直观化呈现结果, 将该量表进行反向计分, 即被试得分越高, 表明其遭遇的职业决策困难越多。该量表在前人研究中具有良好的信效度(胡亚光等, 2024; 潘灵等, 2021), 本研究的内部一致性系数为 0.876。

2.3. 数据处理

采用 SPSS 27.0 对本研究的原始数据进行描述性统计分析、相关性分析、差异性分析以及回归分析等多元统计分析。

3. 结果与分析

3.1. 共同方法偏差检验

本研究采用 Harman 单因子检验法对问卷所有测量条目进行未经旋转的主成分分析(周浩, 龙立荣, 2004)。结果显示, 特征根大于 1 的因子有 10 个, 其中第 1 个公因子能够解释的变异量为 31.40%, 小于 40% 的临界标准。基于以上分析, 本研究并未受到共同方法偏差问题的较大影响。

3.2. 描述性统计分析与相关分析

将所有研究变量的数据进行描述性统计分析和皮尔逊相关分析, 结果如表 2 所示, 被试的主动性人格得分均与职业探索、未来工作自我清晰度得分呈显著正相关; 被试的职业探索得分也与其未来工作自我清晰度得分呈显著正相关; 而被试的职业决策困难得分则均与主动性人格、职业探索、未来工作自我清晰度得分呈显著负相关。

Table 2. Scores and correlations for each research variable

表 2. 各研究变量的得分情况及相关性

变量	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>X</i>	<i>M1</i>	<i>M2</i>	<i>Y</i>
主动性人格 <i>X</i>	59.705	8.390	—			
职业探索 <i>M1</i>	63.969	10.748	0.531***	—		
未来工作自我清晰度 <i>M2</i>	19.069	5.156	0.399***	0.564***	—	
职业决策困难 <i>Y</i>	37.674	9.196	-0.526***	-0.826***	-0.593***	—

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

3.3. 职业探索与未来工作自我清晰度的链式中介作用

为明确职业探索、未来工作自我清晰度在主动性人格和职业决策困难的关系链条中所发挥的作用, 因此以主动性人格为自变量, 职业决策困难为因变量, 职业探索、未来工作自我清晰度为中介变量, 采

用由 Hayes 开发的 PROCESS v4.2 进行检验, 选择 Process 模型 6, 运用 Bootstrap 对样本数据进行 5000 次重复抽样, 进而依据 95% 置信区间是否涵盖 0 来判断中介效应的显著性。如表 3 和图 1 所示, 主动性人格对职业决策困难具有显著负向预测作用($\beta = -0.526, p < 0.001$); 当将职业探索和未来工作自我清晰度纳入回归方程后, 主动性人格对职业决策困难的影响仍然显著($\beta = -0.097, p < 0.05$)。同时, 主动性人格对职业探索($\beta = 0.531, p < 0.001$)和未来工作自我清晰度($\beta = 0.139, p < 0.05$)均有显著正向预测作用。而职业探索对未来工作自我清晰度的影响也达到了显著水平($\beta = 0.490, p < 0.001$)。此外, 进一步分析还发现, 职业探索($\beta = -0.678, p < 0.001$)和未来工作自我清晰度($\beta = -0.172, p < 0.001$)同样对职业决策困难具有显著负向预测作用。

Table 3. Hierarchical regression analysis

表 3. 分层回归分析

结果变量	预测变量	R^2	F	β	t	95% CI
职业决策困难 Y	主动性人格 X	0.274	110.281***	-0.526	-10.501***	[-0.684, -0.468]
职业探索 M1	主动性人格 X	0.280	113.739***	0.531	10.665***	[0.555, 0.806]
未来工作自我清晰度 M2	职业探索 M1	0.327	71.385***	0.490	8.615***	[0.181, 0.289]
职业决策困难 Y	主动性人格 X			0.139	2.435*	[0.016, 0.154]
	未来工作自我清晰度 M2	0.710	237.568***	-0.172	-4.448***	[-0.443, -0.171]
	职业探索 M1			-0.678	-16.191***	[-0.651, -0.510]
	主动性人格 X			-0.097	-2.562*	[-0.187, -0.025]

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

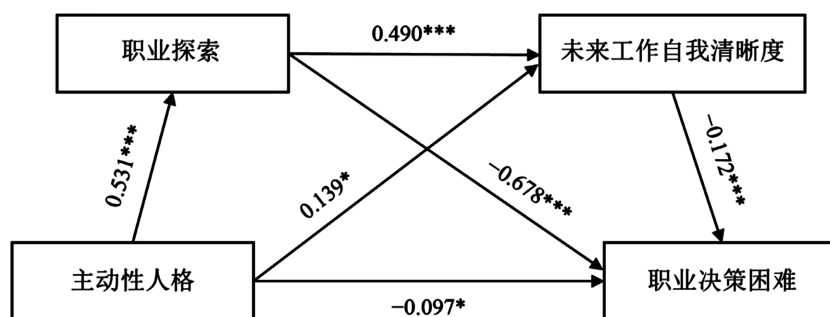


Figure 1. The chain mediation model

图 1. 链式中介模型

如表 4 所示, 主动性人格可以通过三条间接路径对职业决策困难产生影响: (1) 通过职业探索的中介作用($\beta = -0.360$, Bootstrap 95% CI = [-0.454, -0.269]), 该路径占总效应的 68.44%; (2) 通过未来工作自我清晰度的中介作用($\beta = -0.024$, Bootstrap 95% CI = [-0.049, -0.003]), 该路径占总效应的 4.56%; (3) 通过职业探索、未来工作自我清晰度的链式中介作用($\beta = -0.045$, Bootstrap 95% CI = [-0.079, -0.018]), 该路径占总效应的 8.56%。总中介效应为-0.429, Bootstrap 95% CI = [-0.527, -0.330], 占总效应的 81.56%。

Table 4. Bootstrap analysis of mediation effects
表 4. 中介效应的 Bootstrap 分析

模型路径	效应量	Boot SE	Bootstrap 95% CI	效应占比
总效应 X→Y	-0.526	0.050	[-0.624, -0.427]	-
直接效应 X→Y	-0.097	0.038	[-0.171, -0.022]	-
总间接效应 X→Y	-0.429	0.051	[-0.527, -0.330]	81.56%
X→M1→Y	-0.360	0.048	[-0.454, -0.269]	68.44%
X→M2→Y	-0.024	0.012	[-0.049, -0.003]	4.56%
X→M1→M2→Y	-0.045	0.016	[-0.079, -0.018]	8.56%

注: X 为主动性人格, M1 为职业探索, M2 为未来工作自我清晰度, Y 为职业决策困难。

4. 讨论

本研究系统考察了大学生的主动性人格与职业决策困难之间的关系, 并深入分析了职业探索和未来工作自我清晰度在其中发挥的中介作用。研究表明, 主动性人格可以通过职业探索和未来工作自我清晰度影响职业决策困难, 这意味着主动性人格、职业探索以及未来工作自我清晰度都是职业决策困难的重要预测因素, 均对大学生的职业选择与发展具有重要影响。

首先, 本研究发现主动性人格与职业决策困难呈显著负相关关系, 且主动性人格可以显著负向预测职业决策困难, 这与既有研究一致(He et al., 2021; Li et al., 2026; Song et al., 2025), 验证了假设 1。不同于传统人格特质(如大五人格), 主动性人格更强调其前瞻性行为和目標导向性, 主动行为不仅限于改变环境, 还包括创造新的情境(Crant, 1995)。因此, 主动性人格倾向较高的大学生, 通常会表现出更强的自我驱动力和目標导向性, 其主动行为意图较强, 相比被动等候机遇, 他们更愿意主动出击, 更倾向于积极适应就业市场的各种要求, 持续提升自身的就业准备水平, 从而增强自身的就业竞争力(Ruan et al., 2025), 减少自我迷茫与犹豫不决, 以更好掌握职业决策的主动权。然而, 近期研究结果与早期部分研究并不一致: 有学者发现主动性人格与职业决策困难呈显著正相关(谭佳, 苏文平, 2010), 也有学者认为主动性人格对职业决策困难的影响存在积极与消极的两面(李栩等, 2013)。这一矛盾结果的出现可能存在以下原因: 一是高主动性人格者可能会频繁关注和思考个人发展、机会成本等职业相关问题, 由此产生焦虑情绪, 进而仍然面临较高水平的职业决策困难; 二是高主动性人格者可能因过度追求理想职业而持续进行广泛的职业探索, 这将导致信息过载, 最终加剧职业决策困难。

其次, 本研究结果显示职业探索在大学生主动性人格与职业决策困难之间发挥部分中介作用, 这与方小婷等人(2017)的研究一致, 且也有研究表明, 职业探索能够在主动性人格与职业决策间发挥中介作用(Yu et al., 2021), 假设 2 成立。已有研究发现, 主动性人格水平越高的个体, 越有可能投入职业探索活动之中(曲可佳等, 2015)。同时, 根据 Super (1953) 的生涯发展理论, 大学生正处于探索阶段, 需要充分认识和考虑自身兴趣、能力、价值观等方面, 并开始进行择业尝试、探索未来职业生涯发展, 这有利于帮助学生获取信息、积累经验, 从而减少因信息不对称或自我认知模糊而产生的决策困难。

然后, 本研究结果还揭示了未来工作自我清晰度在主动性人格与职业决策困难之间起到的独立中介作用, 假设 3 成立。这可能是由于高主动性人格者更倾向于思考其未来导向, 积极思考“我想成为怎样的人”“我想从事怎样的工作”等问题, 以此构建个人未来职业形象。而清晰的工作自我形象可以作为一个导航灯塔(homing beacon)影响其未来职业发展(Ashforth & Schinoff, 2016), 通过呈现可追求的目标来促进个体的积极调整, 进而减少其职业决策过程中的犹豫不决和价值冲突。

最后, 本研究进一步发现主动性人格可以通过职业探索、未来工作自我清晰度的链式中介路径对职

业决策困难产生影响, 该结果支持了假设 4。根据主动性人格的内涵(Bateman & Crant, 1993), 其强调高主动性人格的个体倾向于积极寻找和创造机会, 而不是被动等待环境变化, 而这种倾向在职业生涯领域, 则具体表现为对自我和外部职业世界进行主动探索, 比如积极尝试参加各种不同的实习等职业探索活动。随着职业探索的深入, 个体能够将最初模糊的职业愿景逐渐具体化, 并形成清晰的职业目标, 不断完善个人未来工作自我图像——如此, 从行为上提升效率, 从认知上降低模糊和冲突, 最终提高个体职业决策的质量和效率, 降低其职业决策的困难程度。

此外, 当前社会经济发展迅速, 职业种类日益丰富, 大学生在面临职业选择时不再局限于传统部分行业和岗位, 而新兴的文化创新产业、低空经济等行业领域提供了更多样化的职业选择, 由于职业的不同特点与特殊要求, 这使得个体的职业决策变得更复杂, 机遇与挑战并存于就业市场——尤其是当下盛行的人工智能领域, 有研究发现个体越将 AI 视为对其当前职业或未来职业发展的威胁, 那么他们在做出职业决策时所面临的困难就越大(Ge et al., 2025)。不过, 也有相关研究发现, 高主动性人格者通常具备较强的自我驱动力和自主性, 且对环境变化更为敏感, 因此, 伴随人工智能的日益普及, 他们倾向于采取学习新技术、调整工作模式、探索新的职业领域等前瞻性行动, 积极寻求职业发展机遇, 有效应对职场挑战, 在推动个人职业可持续发展的同时, 也在职业决策中表现出坚定的信心(王爱国, 程郎可意, 2022; Liu & Liang, 2025; Ran & Feng, 2026)。并且, 由于就业竞争激烈, 企业对人才的要求越来越高。大学生仅凭学校优异的学习成绩已无法保证在众多求职者中脱颖而出, 企业则是更注重应届求职学生的综合素质、实践能力、创新能力和对职业的清晰规划。这就要求大学生不仅需要具备扎实的专业知识和技能, 还需要拥有明确的职业目标和良好的职业决策能力, 主动出击, 积极探索、行动, 才能在激烈的求职竞争中脱颖而出, 获得理想的工作岗位。

但是, 当前研究仍然存在以下不足: (1) 本研究所采用的职业决策困难内涵存在片面性, 强调“选择性困难”, 由此可能出现“无法抉择”“劣质决定”的情况。(2) 本研究所选取的对象有限, 除大四年级学生外, 低年级部分学生仍可能存在相关问题。(3) 本研究未充分考虑被试的学校类型、专业背景、家庭经济地位等关键信息, 这些背景变量可能会对大学生职业决策困难、职业探索行为等核心研究变量产生重要影响。因此, 未来研究可以从职业决策全过程中所遇到的所有困难层面, 考虑纳入自我价值冲突等重要变量, 同时扩大样本范围与数量, 更全面客观地研究主动性人格对职业决策困难的影响机制。

5. 结论

综上所述, 研究表明: 大学生的主动性人格一方面可以对职业决策困难产生显著负向影响, 另一方面还可以通过职业探索和未来工作自我清晰度的链式中介作用对职业决策困难产生影响。

参考文献

- 陈雯, 郭思雨, 郭智慧(2025). 父母生涯缺失对大学生职业决策困难的影响: 心理资本和职业探索的链式中介作用. *西安交通大学学报(医学版)*, 46(4), 574-579.
- 杜睿, 龙立荣(2006). 大学生职业决策困难问卷的初步研究. *中国临床心理学杂志*, 14(3), 237-239.
- 方小婷, 叶宝娟, 杨强, 郭少阳(2017). 主动性人格对大学生职业决策困难的影响: 职业生涯探索与职业成熟度的中介作用. *心理发展与教育*, 33(5), 561-568.
- 候亮, 刘光建, 吴伟, 丁桂凤(2019). 大学生谦卑行为与未来工作自我清晰度: 有调节的中介模型. *心理与行为研究*, 17(5), 675-682.
- 胡亚光, 李安, 熊运儿(2024). 高职生的专业获得感是否降低了职业决策困难——基于心理弹性的中介效应分析. *教育学术月刊*, (8), 40-47.
- 李晓, 余娟, 汪海红, 王亚娟, 江陆平, 陆立玮(2019). 家庭经济困难对大学生职业决策困难影响的——以孤独感为中介. *现代预防医学*, 46(11), 1990-1994.

- 李栩, 侯志瑾, 冯缦(2013). 大学生父母生涯发展期望、主动性人格、生涯适应力和生涯决策困难的关系. *中国临床心理学杂志*, 21(2), 263-267, 247.
- 李亚奇, 王树青(2016). 大学生主动性人格, 职业决策自我效能感与自我同一性状态的关系. *中国心理卫生杂志*, 30(10), 791-797.
- 刘利敏, 张大均(2021). 父母教养行为对职业生涯探索的影响: 职业决策自我效能的中介作用. *西南大学学报(自然科学版)*, 43(10), 44-51.
- 刘明前, 胡三嫚(2021). 大学应届毕业生学习绩效与感知可雇佣性的关系研究——有效兼职行为与未来工作自我清晰度的作用. *高教探索*, (9), 110-116.
- 龙立荣, 彭永新(2000). 国外职业决策困难研究及其启示. *人类工效学*, 6(4), 45-49.
- 潘灵, 陈丽霞, 仲甜甜(2021). 心理资本对高职生职业决策困难的影响: 专业承诺的中介作用. *职业技术教育*, 42(9), 55-59.
- 皮陆杨, 莫欣欣, 王保卫, 陈之望, 李源璐, 何旖清(2020). 大学生主动性人格与职业决策困难的关系: 领悟社会支持与基本心理需要的中介作用. *中国健康心理学杂志*, 28(3), 428-432.
- 曲可佳, 鞠瑞华, 张清清(2015). 大学生主动性人格, 职业决策自我效能感与职业生涯探索的关系. *心理发展与教育*, 31(4), 445-450.
- 商佳音, 甘怡群(2009). 主动性人格对大学毕业生职业决策自我效能的影响. *北京大学学报(自然科学版)*, 45(3), 548-554.
- 沈雪萍, 顾雪英(2018). 大学生主动性人格与职业决策困难的关系: 职业自我效能和职业使命感的中介作用. *心理学探新*, 38(6), 546-550, 556.
- 谭佳, 苏文平(2010). 大学生主动性人格和职业决策困难的关系. *广西民族大学学报(自然科学版)*, 16(2), 85-89.
- 王爱国, 程郎可意(2022). 大学生主动性人格对择业焦虑的影响: 择业自我效能感和求职清晰度的链式中介作用. *黑龙江高教研究*, 40(7), 132-137.
- 王梦凡, 周蕾蕾, 毛锐(2021). 逆境商数对大学生生涯适应力的影响: 未来工作自我清晰度中介及领悟社会支持调节. *中国健康心理学杂志*, 29(8), 1239-1243.
- 温静(2023). 父母特定生涯行为与高职生职业决策困难的关系: 未来工作自我和职业决策自我效能感的链式中介作用. 硕士学位论文, 成都: 四川师范大学.
- 谢宝国, 夏勉(2013). 职业决策困难研究述评. *心理科学进展*, 21(6), 1112-1124.
- 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. 硕士学位论文, 武汉: 华中师范大学.
- 杨强, 游津津, 叶宝娟, 龚婧婧(2020). 亲子依恋对大学生职业决策困难的影响: 有调节的中介效应. *中国临床心理学杂志*, 28(5), 1047-1049, 1053.
- 叶宝娟, 孙原, 高良, 夏扉, 杨强(2020). 主动性人格与大学生职业成熟度的关系: 一个有调节的中介模型. *心理发展与教育*, 36(3), 304-310.
- 张敏, 叶茂林, 彭坚, 陈宇帅(2016). 未来工作自我: 概念、测量及其相关研究. *心理科学进展*, 24(5), 794-803.
- 张平, 刘畅, 倪士光(2014). 大学生的职业决策困难与社会支持, 幸福感. *中国心理卫生杂志*, 28(10), 778-781.
- 张树凤, 丁玲, 胡冬梅, 司继伟(2016). 大学生自立人格与职业决策困难的关系: 状态-特质焦虑的中介作用. *中国临床心理学杂志*, 24(4), 684-688.
- 周浩, 龙立荣(2004). 共同方法偏差的统计检验与控制方法. *心理科学进展*, 12(6), 942-950.
- 周文霞, 齐晶晶, 吕翠(2010). 大学生的职业决策困难: 人格因素对其有影响吗? *重庆理工大学学报(社会科学)*, 24(10), 10-16.
- Ashforth, B. E., & Schinoff, B. S. (2016). Identity under Construction: How Individuals Come to Define Themselves in Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 111-137. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062322>
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y. et al. (2015). Self-Esteem and Proactive Personality as Predictors of Future Work Self and Career Adaptability: An Examination of Mediating and Moderating Processes. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 86-94. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.004>
- Crant, J. M. (1995). The Proactive Personality Scale and Objective Job Performance among Real Estate Agents. *Journal of Applied Psychology*, 80, 532-537. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.4.532>

- Ge, X., Liu, X., Wang, K., & Li, Y. (2025). Challenge or Threat? Research on the Double-Edged Sword Effect of AI Awareness on Career Decision-Making Difficulties. *Current Psychology, 44*, 12288-12302. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-08021-5>
- Guan, Y., Guo, Y., Bond, M. H., Cai, Z., Zhou, X., Xu, J. et al. (2014). New Job Market Entrants' Future Work Self, Career Adaptability and Job Search Outcomes: Examining Mediating and Moderating Models. *Journal of Vocational Behavior, 85*, 136-145. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.05.003>
- He, Z., Zhou, Y., Li, F., Rao, Z., & Yang, Y. (2021). The Effect of Proactive Personality on College Students' Career Decision-Making Difficulties: Moderating and Mediating Effects. *Journal of Adult Development, 28*, 116-125. <https://doi.org/10.1007/s10804-020-09359-9>
- Jia, Y., Hou, Z., Zhang, H., & Xiao, Y. (2022). Future Time Perspective, Career Adaptability, Anxiety, and Career Decision-Making Difficulty: Exploring Mediations and Moderations. *Journal of Career Development, 49*, 282-296. <https://doi.org/10.1177/0894845320941922>
- Leung, S. A., Hou, Z., Gati, I., & Li, X. (2011). Effects of Parental Expectations and Cultural-Values Orientation on Career Decision-Making Difficulties of Chinese University Students. *Journal of Vocational Behavior, 78*, 11-20. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.08.004>
- Li, N., Xie, J., Guo, Z., & Yang, Y. (2026). The Impact of Proactive Personality on Career Choice Anxiety among University Students: The Chain Mediating Roles of Intolerance of Uncertainty and Career Decision Making Difficulties. *Frontiers in Psychology, 17*, Article 1756689. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2026.1756689>
- Lin, H., Tian, J., & Cheng, B. (2024). Facilitation or Hindrance: The Contingent Effect of Organizational Artificial Intelligence Adoption on Proactive Career Behavior. *Computers in Human Behavior, 152*, Article ID: 108092. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2023.108092>
- Liu, Z., & Liang, J. (2025). Social Support and Career Adaptability among College Students: The Mediating Roles of Proactive Personality and Career Decision Making Self-Efficacy. *Journal of Psychology in Africa, 35*, 361-368. <https://doi.org/10.32604/jpa.2025.068059>
- Lu, L., & Jia, Q. (2022). Do College Students with Future Work Self-Salience Demonstrate Higher Levels of Career Adaptability? from a Dual Perspective of Teachers and Students. *Frontiers in Psychology, 13*, Article 1011447. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1011447>
- Ran, Y., & Feng, Y. (2026). How the Application of Artificial Intelligence (AI) Affects Chinese Art Design Professionals' Career Exploration Behavior: The Roles of Job Insecurity, Psychological Distress, and Proactive Personality. *BMC Psychology, 14*, Article No. 446. <https://doi.org/10.1186/s40359-026-04244-8>
- Ruan, Y., Chen, L., Cao, Z., Xu, L., Han, C., & Sun, Q. (2025). Proactive Personality and Employment Preparation: The Mediating Role of Self-Efficacy and Career Exploration Behavior. *Journal of Psychology in Africa, 35*, 319-325. <https://doi.org/10.32604/jpa.2025.068970>
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive Personality and Career Success. *Journal of Applied Psychology, 84*, 416-427. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.3.416>
- Song, H., Song, J., Hu, A., & Liu, X. (2025). College Students' Proactive Personality and Career Decision-Making Difficulties: A Conditional Process Study of Practice Engagement and Practice Quality. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 14*, Article 1000000. <https://doi.org/10.1007/s10775-025-09776-w>
- Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2012). Future Work Selves: How Salient Hoped-For Identities Motivate Proactive Career Behaviors. *Journal of Applied Psychology, 97*, 580-598. <https://doi.org/10.1037/a0026423>
- 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)
- Super, D. E. (1953). A Theory of Vocational Development. *American Psychologist, 8*, 185-190. <https://doi.org/10.1037/h0056046>
- Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2015). Future Work Self and Career Adaptability in the Prediction of Proactive Career Behaviors. *Journal of Vocational Behavior, 86*, 20-27. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.005>
- Wang, K., Hu, J., Yang, X., Ding, H., Huang, H., & Xu, Z. (2026). Emotional Intelligence Leadership and Career Decision-Making Self-Efficacy among College Students in China: The Mediating Role of Social Support and Proactive Personality. *PLOS One, 21*, e0343432. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0343432>
- Xu, J., & Yu, L. (2025). Easing Youth Career Distress: Impacts of Future Work Self Salience, Goal Engagement, and Calling Motivation. *Journal of Career Development, 52*, 818-836. <https://doi.org/10.1177/08948453251379855>
- Yu, X., Luo, N., Liu, X., Li, H., Li, L., & Mei, Y. (2021). Effect of Proactive Personality on Career Decidedness: The Mediating Role of Career Exploration and the Moderating Role of Anticipated Regret. *Frontiers in Psychology, 12*, Article 763224. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.763224>