

就业压力与大学生择业效能感的关系：情绪调节困难的中介作用

吴琳琳

西南大学心理学部，重庆

收稿日期：2025年1月1日；录用日期：2025年2月10日；发布日期：2025年2月20日

摘 要

研究的目的在于探讨情绪调节困难在大学生就业压力和择业效能感之间的中介作用。采用大学生择业效能感量表，大学生就业压力量表，简版情绪调节困难量表对438名高校毕业生进行研究。结果显示：就业压力，择业效能感，情绪调节困难两两之间均存在显著的相关关系；就业压力和情绪调节困难均能负向预测择业效能感；情绪调节困难在就业压力和择业效能感之间发挥中介作用。研究结果表明，提高高校毕业生的情绪调节能力，可以有效帮助他们缓解就业压力，提高择业效能感。

关键词

就业压力，择业效能感，情绪调节困难，大学生

The Relationship between Job-Hunting Stress and Career Decision-Making Self-Efficacy of the College Students: The Mediating Effect of Emotion Dysregulation

Linlin Wu

Faculty of Psychology, Southwest University, Chongqing

Received: Jan. 1st, 2025; accepted: Feb. 10th, 2025; published: Feb. 20th, 2025

Abstract

This study aimed to explore the mediating effect of emotion dysregulation in the relationship between

文章引用：吴琳琳. 就业压力与大学生择业效能感的关系：情绪调节困难的中介作用[J]. 社会科学前沿, 2025, 14(2): 355-363. DOI: 10.12677/ass.2025.142132

college students' job-hunting stress and career decision-making self-efficacy. Four hundred and thirty-eight college students responded to the career decision-making self-efficacy scale, employment stress scale, and a brief version of the difficulties in emotion regulation scale. The results showed a significant correlation between job-hunting stress, career decision-making self-efficacy and emotion dysregulation. Both job-hunting stress and emotion dysregulation can negatively predict career decision-making self-efficacy. Emotion dysregulation plays a mediating role between job-hunting stress and career decision-making self-efficacy. The results indicated that improving the emotion regulation ability of college graduates can effectively relieve their job-hunting stress and improve their career decision-making self-efficacy.

Keywords

Job-Hunting Stress, Career Decision-Making Self-Efficacy, Emotion Dysregulation, College Students

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

近几年,我国高校毕业生数量不断增长,大学生面临的就业压力越来越大。心理学中的“就业压力”,亦称“就业心理压力”,是指个体面临求职、择业时受内部或外界就业压力源影响而引起的生理、心理和行为的应激过程[1]。对于应届大学毕业生,压力源可以分为来自个体内部的和来自外部环境的。外部环境的压力源主要有以下几种:家庭因素,社会因素,学校因素。如果大学生的家庭经济情况困难,不能给自己提供支持,又迫切希望自己赶紧找到工作,他的就业心理压力就会增加。社会因素主要包括高校扩招等。学校因素主要包括学校的知名程度,学生的培养水平,学校的就业指导等。企业在招聘时,往往会根据学校的社会地位进行筛选。另外,如果学校提供实习机会和就业信息,对于减少大学生的就业压力很有帮助。来自个体内部的压力源主要是个体的专业能力,学业成绩,技能证书,未来的职业规划等。大学生对自己的认知是否全面,是否知道自己想要找到什么样的工作,简历能否充分体现自己的优势。对很多大学生而言,找到一份工作不算太难,但找到一个自己喜欢的工作很难。如果大学生对自己的认知清晰,并做好了职业生涯规划,在找工作时目标就会比较明确,就业压力相对来说就会小一点。总之,上述这些压力源导致大学生的就业压力增大,产生沮丧、焦虑、挫败感等负面情绪。

自我效能感是一个能否成功完成某一件事的信心程度。自我效能感强的人会对自己所追求的目标和参与的事件产生更浓厚的兴趣,并且更能全身心投入其中。这些人能更迅速地从挫折和失败中恢复过来,更倾向于把失败归结为缺乏努力,并通过加倍投入寻找新的解决办法。而自我效能感低的人则会把困难看作应该避免的威胁。他们对负面结果也更敏感,并在失败后更容易对自己丧失信心。当大学生找工作时,自我效能感就被择业效能感代替。它对于大学生找到工作十分重要。择业效能感,是对自身能成功完成求职任务所具备能力的自我评估或信心程度[2]。大学生的就业压力越大,择业效能感越低[3]-[5]。这些研究表明,大学生找工作的压力越大,他们对自己能够胜任某一工作岗位的信心就越小。而这一信心会影响他们的心理健康[6]。也就是说,大学生在找工作的过程中如果屡屡碰壁,就会丧失信心,择业效能感降低,甚至可能会导致某些心理问题。

情绪调节是监测、评估、管理一个人的情绪体验的过程,以及在强烈的情绪体验下唤起指导行为的过程。它包括对情绪的感知理解、接受、控制表达,以及采取一些策略进行调节[7]。以上过程有任何一

种受损,情绪调节困难就发生了。情绪调节困难是一种跨诊断的、多层面的结构,其特征是对情绪的不适应反应,包括:缺乏对情绪的意识、理解和接受;在经历情绪困扰时无法控制行为;缺乏适应情境的策略来调节情绪反应的持续时间和强度,以满足个人目标和情境需求;不愿意把情感痛苦作为追求生活中有意义活动的一部分。Gratz 建构了情绪调节困难模型。量表的六个因子分别为:情绪觉知困难、情绪理解困难、情绪反应接受困难、冲动控制困难、调节策略的有效使用困难、目标定向困难[8]。国外的研究多将情绪调节困难应用于精神病理学的研究。如将其作为慢性创伤后应激障碍的预测指标和治疗目标。国内对情绪调节困难的研究较少,主要研究它与其他变量间的关系或它发挥的中介或调节作用。

以往研究表明,压力对于情绪调节困难有重要贡献[9]。就业压力是大学生在面临找工作的情况下产生的一种压力,它会产生负面情绪,如择业焦虑。研究表明,就业压力与焦虑之间存在显著的正相关关系[10]。就业压力产生的各种不愉快的情绪,需要个体进行情绪调节。若个体具备情绪调节能力,则可有效缓解压力,消除紧张;但是若个体出现情绪调节困难,就业压力产生的择业焦虑等负面情绪很难得到缓解。由此推出,就业压力与情绪调节困难可能存在相关关系。此外,已有研究表明,自我效能感与情绪调节能力存在显著的正相关[11]。而在大学生找工作时,自我效能感就表现为择业效能感。情绪调节能力对择业效能感有直接影响。研究显示,情绪调节能力较高的个体能够更好地应对求职过程中的挑战,从而提高择业效能感[12]。相反,情绪调节困难的个体可能在面对就业压力时感到无助,进而降低其对择业的信心和能力,导致择业效能感下降。因此推出择业效能感与情绪调节困难可能存在显著相关。综上所述,本研究认为,情绪调节能力在就业压力和择业效能感之间可能起到中介作用。具体来说,就业压力通过影响个体的情绪调节能力,间接影响其择业效能感。

当前,高校毕业生的就业压力已经成为不容忽视的事实。针对这种情况,不少大学生选择考取研究生。一部分大学生是为了提升学历,增加自己的竞争力,让自己在今后择业时更有优势;一部分大学生是不愿意走出学校,进入社会,通过考研来逃避找工作的压力。同时,一些大学生认为自己的专业和职业不对口,认为自己没有具备相应职业的能力,择业效能感低。另外,毕业生在找工作的压力下,容易被沮丧、焦虑等负面情绪环绕。如果不能及时调节,甚至会导致某些心理疾病,产生不良后果。因此,研究大学生就业压力,择业效能感,情绪调节困难三者之间的关系具备十分重要的实际意义。此外,以往的研究探讨过大学生就业压力与择业效能感的关系,但很少有人从个体情绪调节能力方面探究它们之间的过程。本研究希望引入情绪调节困难这一变量,力图探索情绪调节困难在就业压力与择业效能感之间发挥的作用,从而为有效帮助高校毕业生缓解就业压力,提高择业效能感提供实证支持。综上,本研究的目的在于探索就业压力,择业效能感,情绪调节困难三者之间的关系。由于大学生的就业压力增加,情绪调节困难水平也随之提高,从而导致个体的择业效能感降低。因此我们做出以下假设:情绪调节困难在就业压力影响个体的择业效能感中发挥中介作用,情绪调节困难水平越高,个体的择业效能感越低。中介效应图见图 1。

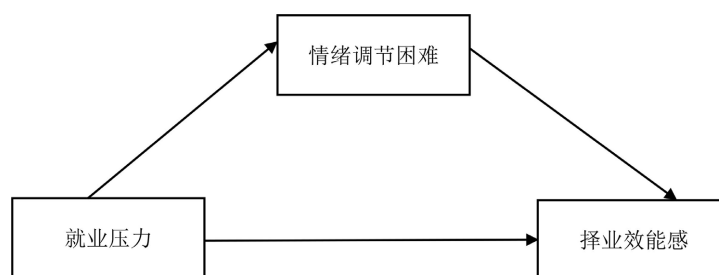


Figure 1. Mediation model
图 1. 中介作用模型

2. 方法

2.1. 研究对象

本研究对象为临近毕业的大学生,采用方便取样法,利用QQ,微信等社交网络工具发放问卷星的链接,共收到472份数据。利用测谎题剔除无效数据后,剩余有效问卷438份,问卷回收率是92.80%。其中男性被试104人(23.7%),女性被试334人(76.3%),即将毕业的本科生377人(86.1%),即将毕业的研究生29人(6.6%),有找工作经验的非在校学生26人(5.9%),没有找工作经验的非在校学生6人(1.4%)。被试年龄为19~25岁,平均年龄为22.23岁(标准差1.24岁)。

2.2. 研究工具

2.2.1. 大学生就业压力量表

选自先前研究编制的大学生就业心理量表[13]。共计37个项目,问卷包含5个维度,选取其中一个维度就业压力的8个题目。各项目采用5点计分。得分越高,表明就业压力越大。例如:“快毕业了,却还没找到工作”。在本研究中,此量表的 α 系数为0.811。

2.2.2. 大学生择业效能感量表

选自先前研究编制的大学生择业效能感量表[14]。共计25个题项,问卷包含5个维度。各项目均采用5点计分。得分越高表明个体的择业效能感的水平越高。该问卷要求被试评定自己完成某些事情的信心。在本研究中,此量表的 α 系数为0.959。

2.2.3. 简版情绪调节困难量表(DERS-18)

本研究选用了修订的简版的情绪调节困难量表的中文修订版[15]。保留了6个维度的18个项目,其中第1,4,6题反向计分。各项目均采用5点计分。得分越高,表明情绪调节困难水平越高。在本研究中,此量表的 α 系数是0.907。

2.3. 数据统计与分析

采用SPSS22.0统计软件进行数据分析,检验大学生就业压力,择业效能感,情绪调节困难在性别上的差异,相关关系,对中介变量的分析主要采用process插件中的模型4等技术进行验证,使用偏差校正的百分位Bootstrap方法来确定中介效应的显著性[16]。

3. 结果

3.1. 共同方法偏差检验

采用Harmen单因素检验法检验共同方法偏差是否严重存在。结果表明,未旋转的第一个因子解释的累计变异量为28.283%,小于40%的临界值,说明本研究不存在明显的共同方法偏差[17]。

3.2. 各变量的性别差异

采用独立样本 t 检验,见表1。结果表明,在就业压力这一变量上,男女的差异显著,女生的就业压力高于男生, $t(n=438)=-2.54, p=0.011$;在择业效能感的得分上差异显著,女生比男生低, $t(n=438)=3.88, p=0.000$;但是在情绪调节困难方面不存在显著差异, $t(n=438)=0.24, p=0.812$ 。

3.3. 变量间的相关研究

表2是各变量间的相关分析结果。结果表明,就业压力越大,择业效能感越低($r=-1.22, p=0.01$),

就业压力与情绪调节困难存在显著的正相关($r = 0.397, p = 0.000$), 情绪调节困难与择业效能感存在显著的负相关($r = -0.302, p = 0.000$)。

Table 1. The effects of gender on job-hunting stress, career decision-making self-efficacy, and emotion dysregulation

表 1. 性别对就业压力, 择业效能感, 情绪调节困难的影响

变量	男		女		差异	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>Cohen's d</i>
就业压力	29.00	4.93	30.27	4.28	-2.54*	-0.27
择业效能感	93.65	15.58	86.67	16.16	3.88**	0.44
情绪调节困难	49.55	12.37	49.24	11.10	0.24	0.03

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

Table 2. The results of correlation analysis between variables

表 2. 变量间的相关分析结果

变量	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3
1 就业压力	29.97	4.47	1		
2 择业效能感	88.33	16.28	-0.122*	1	
3 情绪调节困难	49.32	11.40	0.397*	-0.302**	1

3.4. 情绪调节困难的中介作用

把就业压力当作自变量, 择业效能感当作因变量, 情绪调节困难当作中介变量。采用 Bootstrap 方法检验中介效应。首先, 检验就业压力对择业效能感的回归系数 c 。若其显著, 按中介效应立论。然后, 检验就业压力对情绪调节困难的回归系数 a 和情绪调节困难对择业效能感的回归系数 b 。若它们都显著, 则间接效应显著。接着检验就业压力对择业效能感的回归系数 c' 。如果 c' 不显著, 即直接效应不显著。这说明只有中介效应, 即存在完全中介。如果显著, 即直接效应显著, 存在部分中介[20]。

图 2 显示, 就业压力对择业效能感的回归系数显著, $c = -0.45, p = 0.0104$; 以就业压力和情绪调节困难为自变量, 择业效能感为因变量, 回归系数 a 和 b 均显著, $a = 1.01, p = 0.000$; $b = -0.43, p = 0.000$, 表明存在中介效应。就业压力对择业效能感的直接效应不显著, $c' = -0.01, p = 0.95$ 。这说明情绪调节困难起完全中介作用。表 3 显示, $\beta = 1.01, p < 0.001$ 。即就业压力能够显著正向预测情绪调节困难。 $\beta = -0.43, p < 0.001$ 。即情绪调节困难能够显著负向预测择业效能感。中介效应的检验结果见表 4。由表可得, 情绪调节困难起完全中介作用。中介效应的效应值是-0.4342。95%的 Bootstrap 的置信区间是[-0.6150, -0.2746] (不包括 0)。

Table 3. Analysis of the mediating effect of emotion dysregulation

表 3. 情绪调节困难的中介效应分析

结果变量	预测变量	整体拟合数			回归系数显著性	
		<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>	β	<i>t</i>
情绪调节困难	就业压力	0.40	0.16	81.38	1.01	9.02***
	择业效能感				-0.01	-0.06
择业效能感	情绪调节困难	0.30	0.09	21.81	-0.43	-6.04***

Table 4. The mediation effect test of BC-bootstrap
表 4. BC-bootstrap 的中介效应检验

	效应值	BC-bootstrap 置信区间(95%, 5000)
中介效应	-0.4342	[-0.6150, -0.2746]
直接效应	-0.0109	[-0.3673, 0.3454]
总效应	-0.4451	[-0.7853, -0.1050]

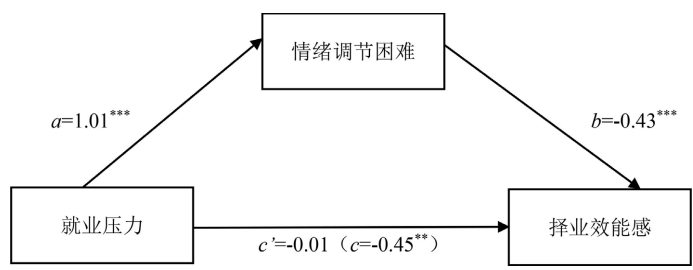


Figure 2. The mediating role of emotion dysregulation
图 2. 情绪调节困难的中介作用

4. 讨论

4.1. 各变量的性别差异分析

研究结果表明，在就业心理压力这一变量上，男生和女生差异显著，并且女生比男生得分高。这与之前的研究结果略有不同。研究表明，男生的得分比女生高[19]。虽然全世界都在提倡男女平等，但男女不平等的情况仍旧存在，尤其表现在就业方面。社会对女性的要求似乎更加苛刻，女性在就业市场上会遇到各种各样的就业歧视。某些企业会因各种各样的原因减少甚至拒绝招聘女性。另外，女性的生理局限也限制了女性从事一些过于依靠体力的工作。这可能是女生就业压力大的原因。

在择业效能感这一变量上，男生和女生差异显著，男生的得分更高。这符合我们的研究结果。社会对男女的期望不同，男生有较高的成就动机，使得男大学生在择业时能够化压力为动力，在择业时处于积极主动的地位[20]。性别在情绪调节困难方面不存在显著差异[21]。这与本研究的结果一致。

4.2. 变量间的相关研究分析

相关研究表明，就业压力越大，择业效能感越低。这与以往的研究结果一致[22][23]。此外，本研究得出，就业压力和情绪调节困难存在显著的正相关。情绪调节困难与择业效能感存在显著的负相关。这可能是因为大学生的就业压力越大，产生的负面情绪就越多，情绪调节困难水平越高。情绪调节困难水平越高，自我效能感就越低，表现为大学生找工作时的自信程度降低。之前的研究较少直接探讨类似变量的相关关系。变量之间的相关显著满足了中介效应的前提。

4.3. 情绪调节困难的中介作用分析

中介作用分析结果显示，情绪调节困难在另外两个变量之间起完全中介作用，即就业压力完全通过情绪调节困难影响择业效能感。然而，对于完全中介的定义，一些研究者认为不太恰当。一方面，当总效应小样本量也小的时候，容易得到完全中介的结果。但实际上完全中介的情况很少。另一方面，完全中介会排除将来探索其他中介的可能性。建议把所有中介都当作部分中介[24]。因此，本研究不再提及完全中介，只表明变量间存在中介作用。这一结果证实了我们的研究假设，我们可以通过提高大学生的情

绪调节能力,缓解就业压力,提升择业效能感。

4.4. 有关大学生就业方面的建议

针对高校,本研究有以下建议。第一,高校在培养学生时,应该理论与实践并重。毕业后继续从事学术道路的毕竟只有一小部分学生,更多的学生选择进入职场,他们需要在工作中解决实际问题。因此,高校在课程设置上需要注意兼顾理论与实践。这有利于学生将所学习的专业知识应用到实际生活中。第二,高校要尽可能安排大学生进行本专业的实习。这有利于毕业生提前进入社会,增加实习经验,也有利于他们今后找工作。第三,高校就业指导中心除了发布就业相关的信息,还可以定期开展心理讲座,帮助大学生调节自己的负面情绪,进而提升自己的择业效能感。

针对在校大学生,本研究有以下建议。第一,在进入大学后,大学生要尽早适应大学生活。相较于高中生活,大学生活的压力减轻了许多。没有他人的督促,自制力差的大学生会荒废宝贵的大学时光。大学四年享福,等到临近毕业找工作时就会面临更大压力。第二,努力学习专业知识。如果大学生对大学生生活比较迷茫,那就好好学习,增强自己的专业知识和技能。第三,做好职业生涯规划。高校大都会开设职业规划相关的课程,大学生可以在教师的帮助下规划自己的职业生涯。第四,积极参加活动,并从中提高自己的沟通能力,培养团队合作精神。第五,在大三时决定将来选择考研考公还是就业。如果选择考研或考公,就要努力学习,增加成功上岸的概率。如果选择就业,就要有意识地搜寻招聘信息,增加自己的实习经验,提高自己的相关能力。

针对应届毕业生,本研究有以下建议。第一,大学生应该抛弃专业等于职业的观念。一部分大学生觉得自己的专业不好找工作,在就业方面不占优势。但是毕业后从事其他行业的人比比皆是,人生的道路有很多条,不必拘泥于自己的专业,找到适合自己的工作,做好职业生涯规划更重要。第二,大学生可以多搜集职业相关的消息,多参加面试,了解社会需要哪些人才,提高自己的相关能力,从而提升自己的择业效能感。大学生应该保持积极乐观的就业心态,积极参加秋招、春招,关注高校的就业指导中心,获取求职信息。第三,大学生应该对自己有一个全面的认知。他们可以问问家人朋友老师,自己在他们的眼中是什么样子,从而更好的了解自己的优缺点,在做简历时充分体现自己的优势,在找工作时取长补短。第四,大学生可以咨询学长学姐。问问同专业的学长学姐在当年毕业时是如何找工作的,成功地找到了哪些工作。看到他人的成功经验,能有效地提高毕业生的择业效能感。第五,大学生可以对自己进行积极暗示。在日常生活中,他们可以经常鼓励自己。当自己需要完成某个目标时,告诉自己“我能行”。当自己成功完成后,不要吝啬对自己的夸奖。然后当下次遇到困难时,用自己之前的成功经验激励自己。而当大学生找工作时,自我效能感就被择业效能感代替。用自己的成功经验,能有效的提高毕业生的择业效能感。第六,大学生要善于感知自己的情绪。当发现自己的负面情绪过多时,要有意识地进行调节,自我情绪调节和人际情绪调节都很有帮助。大学生在进行自我情绪调节时,可以做一些让自己感到愉悦的事情。例如,看一些自己喜欢的影视剧,听舒缓的音乐。这些能转移自己的注意力,避免自己沉浸在不良情绪中。做自己喜欢的事情可以让自己变得开心,然后当个体再重新看待自己的负面情绪时,个体会觉得坏情绪会得到很大的改善。另一个很有用的方法是情绪宣泄。大学生可以大哭一场,释放自己的坏情绪。或者做运动,身体的疲惫可以让个体暂时摆脱坏情绪,有一个比较好的睡眠,当第二天起床时又是元气满满的一天。人际情绪调节是和他人倾诉,和别人分担自己的痛苦。如可以和自己的好朋友倾诉自己的烦恼,寻求家长和老师的帮助。还可以找心理咨询师进行心理咨询。另外,掌握一些情绪调节策略也很有帮助。例如,当毕业生认真准备面试但却被淘汰了,很容易产生沮丧、挫败感等负面情绪,认为自己很差劲。这时,个体应该敏锐地感知到自己的情绪,然后对自己被淘汰这件事进行认知重评。自己被淘汰是因为企业想要的员工和自己不太匹配,自己认真准备虽然没有得到满意的结果,

但是增加了面试经验,知道了企业想招聘的人员需要具备哪些特质和能力,而自己在哪些方面做得还不到位,在哪些方面可以继续提高,并及时改正自己的错误。从而在自己今后的面试中提高自己的竞争力。个体在初次评价时,把面试被淘汰评价为一件坏事,从而产生负面情绪。但是当个体改变对这件事情的认知后,会觉得面试被淘汰也没有什么大不了。相反,它给自己带来了许多好处,从而让个体接受这件事。这些策略可以帮助大学生及时调节自己的情绪,当就业压力大时,减少出现情绪调节困难的情况,进而减少择业效能感的降低。

4.5. 不足与展望

尽管该研究验证了相关假设,但本研究还有很多不足之处。

第一,本研究为了取样的方便,在网上发放问卷。因此,样本代表性受到一定的限制。此外,男女样本量差异大,研究结果可能会受到干扰。今后的研究可以扩大样本量,在不同地区,不同高校收集数据,提高样本的代表性,并平衡男女比例。第二,本研究针对的被试是应届毕业生,但并未考虑他们是否已经找到工作。因此,这可能影响研究结果。未来的研究要注意控制无关变量的影响。第三,本研究采用了问卷调查法,未来可以结合多种研究方法,例如访谈、实验等,以获取更丰富的数据,增强研究结论的说服力。第四,本研究只分析了三个变量在性别上的差异,未考虑家庭经济水平等其他变量的影响,未来的研究可以继续探讨就业压力,择业效能感,情绪调节困难这三个变量与其他变量的关系。

5. 结论

本研究的结论如下:

- 1) 男生和女生在就业压力上存在显著差异,女生的就业压力高于男生。对于择业效能感的得分,男生和女生差异显著,女生更低。性别在情绪调节困难方面不存在显著差异。
- 2) 三个变量两两之间显著相关。其中就业压力与择业效能感呈显著负相关;情绪调节困难与就业压力呈显著正相关;情绪调节困难与择业效能感存在显著的负相关。
- 3) 情绪调节困难在另外两个变量之间的中介作用显著。

参考文献

- [1] 刘芷含. 大学生就业压力与主观幸福感: 双向中介效应[J]. 中国临床心理学杂志, 2019, 27(2): 378-382.
- [2] Betz, N.E. and Hackett, G. (1981) The Relationship of Career-Related Self-Efficacy Expectations to Perceived Career Options in College Women and Men. *Journal of Counseling Psychology*, **28**, 399-410. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.5.399>
- [3] 马爱平. 大学生就业压力、职业决策自我效能感与人格特质的关系研究[D]: [硕士学位论文]. 南宁: 广西师范大学, 2016.
- [4] 阮美娇. 大学生就业压力与择业效能感之关系研究[J]. 重庆与世界(学术版), 2014, 31(6): 92-96.
- [5] 卫宇, 易名. 高职生择业效能感、人格与就业压力的关系[J]. 内江师范学院学报, 2019, 34(6): 14-17.
- [6] 杨茹, 黄爱玲, 孙绪光. 大学生择业效能感对主观幸福感的影响及心理资本的中介作用[J]. 校园心理, 2020, 18(3): 196-199.
- [7] Gratz, K.L. and Roemer, L. (2008) The Relationship between Emotion Dysregulation and Deliberate Self-Harm among Female Undergraduate Students at an Urban Commuter University. *Cognitive Behaviour Therapy*, **37**, 14-25. <https://doi.org/10.1080/16506070701819524>
- [8] 靳江涛. 小学生情绪调节困难、父母教养方式与同伴关系的相关研究[D]: [硕士学位论文]. 济南: 山东师范大学, 2013.
- [9] Cohen, S., Janicki-Deverts, D. and Miller, G.E. (2007) Psychological Stress and Disease. *Journal of the American Medical Association*, **298**, 1685-1687. <https://doi.org/10.1001/jama.298.14.1685>
- [10] Gao, F. and Zhang, L.L. (2019) The Relationship among Employment Pressure, Self-Efficacy and Anxiety of College

- Students. *Journal of Mudanjiang Normal University (Social Sciences)*, **1**, 125-132.
- [11] 刘启刚, 周立秋, 梅松丽. 自我效能感对青少年情绪调节的影响机制[J]. 中国特殊教育, 2011(12): 82-86.
- [12] Urquijo, I., Extremera, N. and Solabarrieta, J. (2019) Connecting Emotion Regulation to Career Outcomes: Do Proactivity and Job Search Self-Efficacy Mediate This Link? *Psychology Research and Behavior Management*, **12**, 1109-1120. <https://doi.org/10.2147/prbm.s220677>
- [13] 刘春雷. 当代大学生就业心理问题及其影响因素研究[D]: [博士学位论文]. 长春: 吉林大学, 2010.
- [14] 龙燕梅. 大学生择业效能感的研究[D]: [硕士学位论文]. 上海: 上海师范大学, 2003.
- [15] Zhao, Y., Wu, K., Wang, Y., Zhao, G. and Zhang, E. (2021) Construct Validity of Brief Difficulties in Emotion Regulation Scale and Its Revised Version: Evidence for a General Factor. *Current Psychology*, **41**, 1085-1096. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02056-0>
- [16] Hayes, A.F. and Scharkow, M. (2013) The Relative Trustworthiness of Inferential Tests of the Indirect Effect in Statistical Mediation Analysis. *Psychological Science*, **24**, 1918-1927. <https://doi.org/10.1177/0956797613480187>
- [17] 周浩, 龙立荣. 共同方法偏差的统计检验与控制方法[J]. 心理科学进展, 2004(6): 942-950.
- [18] 温忠麟, 叶宝娟. 中介效应分析: 方法和模型发展[J]. 心理科学进展, 2014, 22(5): 731-745.
- [19] 景彩峰. 本科生就业压力与择业效能感: 社会支持和积极应对的中介作用[D]: [硕士学位论文]. 西安: 陕西师范大学, 2016.
- [20] 胡艳红. 大学生择业效能感的因素分析及其与职业兴趣、职业价值观的关系研究[D]: [硕士学位论文]. 西安: 陕西师范大学, 2003.
- [21] 张晓青. 情绪反应性对焦虑的影响: 情绪调节自我效能感和情绪调节困难的调节效应[D]: [硕士学位论文]. 武汉: 华中师范大学, 2014.
- [22] 吴韬. 高校临近毕业学生择业焦虑与职业决策自我效能的关系研究[D]: [硕士学位论文]. 长春: 吉林大学, 2007.
- [23] 张玉柱, 七十三, 杨伊生. 大学生择业自我效能感、心理控制源与择业焦虑的关系[J]. 内蒙古师范大学学报(教育科学版), 2013, 26(5): 71-75+79.
- [24] Preacher, K.J. and Hayes, A.F. (2008) Asymptotic and Resampling Strategies for Assessing and Comparing Indirect Effects in Multiple Mediator Models. *Behavior Research Methods*, **40**, 879-891. <https://doi.org/10.3758/brm.40.3.879>