

不确定性下的生涯适应：“慢就业”意愿的调节效应

林巧明, 张 昕

阳光学院艺术学院, 应用心理学系, 福建 福州

收稿日期: 2026年3月8日; 录用日期: 2026年4月21日; 发布日期: 2026年4月29日

摘 要

“慢就业”作为当前青年就业趋势中的一种新现象, 常常被视为消极拖延, 却忽略了其中蕴含着主动的职业建构策略。文章基于生涯建构理论, 探讨无法忍受不确定性、慢就业意愿与生涯适应力之间的关系。通过对450名福建地区高校大学生的问卷调查, 研究发现: 无法忍受不确定性与生涯适应力呈显著正相关($r = 0.13, p < 0.05$); 慢就业意愿在二者之间具有显著调节作用($\beta = 0.63, p < 0.05$), 即高慢就业意愿个体在面临高不确定性时, 反而表现出更强的生涯适应力, 并出现从负向作用调整为正向作用的效果。研究认为, 慢就业并非单纯的拖延或逃避, 在特定条件下可转化为积极的生涯探索策略。文章建议应重新审视“慢就业”的多重属性, 针对不同就业倾向者提供更具针对性的职业指导与心理支持, 帮助青年实现更好的职业规划与生涯发展。

关键词

慢就业, 生涯建构理论, 无法忍受不确定性, 生涯适应力

Career Adaptation under Uncertainty: The Moderating Effect of “Slow Employment” Intention

Qiaoming Lin, Xin Zhang

Department of Applied Psychology, School of Arts, Yango University, Fuzhou Fujian

Received: March 8, 2026; accepted: April 21, 2026; published: April 29, 2026

Abstract

“Slow employment,” an emerging phenomenon in contemporary youth employment trends, is often

perceived as passive procrastination while its potential as an active career-building strategy is overlooked. Grounded in career construction theory, this study examines the relationship between intolerance of uncertainty, slow employment intentions, and career adaptability. A questionnaire survey of 450 college students in Fujian Province revealed a significant positive correlation between intolerance of uncertainty and career adaptability ($r = 0.13, p < 0.05$), with slow employment intentions demonstrating a significant moderating effect ($\beta = 0.63, p < 0.05$). Specifically, individuals with high slow employment intentions exhibited stronger career adaptability when facing high uncertainty levels, showing a reversal from negative to positive effects. The research concludes that slow employment is not merely procrastination or avoidance but can evolve into a proactive career exploration strategy under specific conditions. The study recommends reevaluating the multifaceted nature of “slow employment” and providing tailored career guidance and psychological support for diverse employment orientations to enhance youth career planning and development.

Keywords

Slow Employment, Career Construction Theory, Intolerance to Uncertainty, Career Adaptability

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

2025年10月28日发布《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十五个五年规划的建议》提出“深入实施就业优先战略,健全就业促进机制,构建就业友好型发展方式”[1]。就业问题已成为民生领域高度关注的热门话题。然而,近年来高校青年“慢就业”现象却日益凸显,相关报道不断见诸媒体。如我国高校毕业生从2014年的727万人增长为2025年的1222万人[2],智联招聘在面向2024届毕业生的问卷调研显示,应届生慢就业、自由职业的比重分别从去年的18.9%、13.2%增长到今年的19.1%、13.7%[3]。可见“慢”已经成为青年就业意愿中的重要选项之一,这表现为青年就业进程的减速、趋缓,“毕业即就业”不再是从学校走向社会的即时决策,青年就业需求的表达变得越来越多元。然而,“慢”的背后并不都是从容不迫,更多时候可能是充满焦虑不安和被动无奈的处境。

慢就业作为新时期就业形态的新风向,形成之初就受到了社会的广泛关注。梳理相关文献,研究主要集中在大学毕业生的就业延缓问题上,它是指15至34岁青年在毕业后选择暂缓就业的状态或经历,常常采用毕业签约时长等客观指标来衡量[4]。许多学者认为,慢就业现象是多种因素共同作用的结果,既是经济社会发展到当前阶段的体现,也和高等教育与社会需求之间的不匹配密切相关,同时还与青年在面对激烈就业竞争时的选择有联系[5][6]。因此,现有研究主要从以下两个方面展开探讨:一是从青年的内在因素出发,分析就业认知、就业动机和就业价值观等对慢就业的影响[7][8];二是从外部因素着眼,研究社会、家庭和学校等客观环境对青年慢就业现象的作用[9][10]。

对于慢就业现象的评价,存在两种主要观点:一种是否定的看法,另一种则偏向包容。然而,许多学者认为青年群体中的慢就业多表现为消极倾向,常被视为不就业的借口[11]。不仅不利于青年就业能力的提升,也无法增加他们的求职时间和就业机会[12][13]。此外,慢就业还可能导致职业空档期的产生,导致已有知识的贬值[14]。更为重要的是,如果慢就业持续时间过长,可能进一步加剧青年的就业惰性,并被用人单位解读为能力较低的信号[15][16]。因此,选择消极慢就业的青年往往难以找到合适的工作,并难以实现长期的稳定就业。

然而, 无论是正面还是负面的影响, 亦或是内部或外部因素的作用, 已有文献大多把慢就业当作行为结果或是被动拖延, 普遍认为是一种消极信号, 却忽视了它可能是一种主动的职业建构策略, 更忽略了它在人格适应的关系里可能存在的积极效应。同时, 许多研究停留在现象描述或一线城市样本层面, 对其他类型样本群体缺乏微观解释和实证研究, 导致慢就业在不同生涯生态系统中的意义被过度简化。因此, 本研究重点并非在慢就业的好坏上进行定义, 而是将其由因变量转为特定的现象透镜, 置于适应的连续体中检验其机制作用, 以此厘清慢就业究竟蕴含着风险抑或是机遇。

2. 理论分析与假设提出

生涯建构理论(Career Construction Theory, CCT)指出, 个体能够在整合已有经验的前提下, 广泛收集与过去、现在以及未来等各个时期的信息, 不断进行自我建构以应对角色转变与生涯发展的能力, 涵盖生涯关注、生涯控制、生涯好奇以及生涯自信这几个方面[17]。既有研究表明, 具备较强生涯适应力的个体, 在自身生涯发展进程中, 会出现更为有效的生涯决策、规划等积极行为, 从而能够为科学合理地应对生涯历程中出现的各类问题, 快速地适应不同的生涯环境[18]。但个体面对职业世界的不确定性时会产生不同程度的职业适应压力, 无法忍受不确定性的个体则会对这种压力反应更加敏感, 使个体更容易感知到威胁, 并迅速激活相关消极体验和反应, 转化成可能的应对行为[19] [20]。基于此, 提出研究假设:

H1: 无法忍受不确定性与个体的生涯适应力存在显著正相关关系

在生涯建构的视域下, 慢就业的形成是一个复杂的过程, 是青年社会需求、就业预期、职业支持等多方面压力共同影响的结果, 因此不仅是青年自身内塑的力量, 也是其所在家庭、社会等主体外培的作用[21]。因此, 来自不同方面的就业压力是外部环境的推力, 而慢就业为个体提供了内在的应对框架和行动指南, 也就是说慢就业是在这种环境框架下产生的一种具体策略和行为表现, 它可视为一种主动的生涯建构行为倾向或主观意愿的考察, 即慢就业意愿。当外部环境表现为不确定, 或者现有选项与自我概念不一致时, 个体往往会选择暂停当下或探索新活动, 从而使得他们在做就业决策时更加倾向于推迟进入职场, 而不是匆忙进入一个与自身生命叙事不匹配的角色中, 这一行为充分体现了个体对生涯的控制感和好奇心[22]。鉴于此, 提出以下研究假设和模型, 见图 1。

H2: 慢就业意愿可以调节无法忍受不确定性和生涯适应力之间的关系

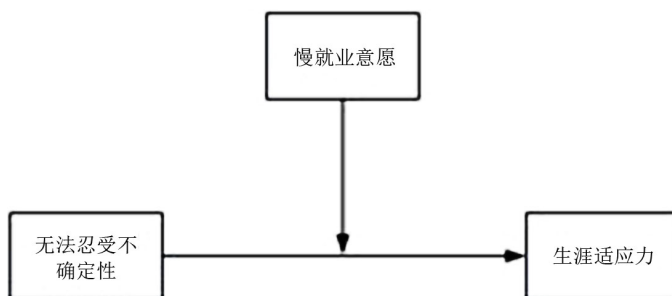


Figure 1. Research hypothesis model
图 1. 研究假设模型

3. 方法

3.1. 调查对象

选取福建某地区本科高校发放 500 份问卷, 回收有效问卷 450 份, 以在校大学生或校友($M_{\text{年龄}} = 20.91$, $SD_{\text{年龄}} = 0.93$)作为调查对象, 主试均为应用心理学专业大四学生, 并在正式施测前接受了专业技能培训,

施测时获得了施测学院老师以及调查者本人的同意, 采用整群抽样施测, 强调了自愿原则, 并对其资料保密等, 以此提高研究结果的准确性和有效性。在选择调查对象时, 分别在工科院系、理科院系与文科院系发放问卷, 以平衡不同学科的比例, 同时仅在大三、大四年级或毕业一年未就业者中发放问卷, 以契合“慢就业”主体人群的需求。其中, 男生 158 人, 占总人数的 35.1%, 女生 292 人, 占总人数的 64.9%; 城镇 222 人, 占总人数 49.3%, 农村 228 人, 占总人数 50.7%。

3.2. 研究工具

3.2.1. 慢就业意愿

问卷中设有专门的领域慢就业态度的测量题目, 即询问被调查者对慢就业的态度、认识及感受。本研究中的慢就业意愿变量只使用一个总括性题目, 即“是否愿意选择慢就业”, 答案分为“是”, “否”两个分类选项。

3.2.2. 无法忍受不确定性量表(IUS-12)

研究采用吴莉娟等人编制的《简版无法忍受不确定性量表》, 对无法忍受不确定性进行测量[23]。该量表包含 12 个题目, 采用 5 点计分方式, 其中, 1 代表“非常不符合”, 2 代表“不符合”, 3 代表“不确定”, 4 代表“符合”, 5 代表“非常符合”, 得分越高表明个体无法忍受不确定性的水平越高, 即越难以忍受不确定性。本研究中, 该量表的 Cronbach's α 系数为 0.88。

3.2.3. 生涯适应力量表

研究使用 Porfeli 和 Savickas 编制的《生涯适应力量表》, 侯志瑾将其翻译成中文[17] [24]。该量表共有 24 个问题, 涉及 4 个方面: 生涯自信、生涯好奇、生涯控制和生涯关注, 每个方面包含 6 个问题, 并包含反向计分题。所有题目都采用李克特 5 点计分。本研究中, 该量表的 Cronbach's α 系数为 0.98, 表明此量表具有很好的信度, 符合心理测量学要求。

3.2.4. 数据分析

采用 SPSS25.0 对数据进行共同方法偏差检验、各变量描述性统计和计算相关系数等分析, 并使用 PROCESS 宏插件进行结构方程模型分析, 来检验慢就业意愿在无法忍受不确定和生涯适应力之间的调节效应。

4. 研究结果

4.1. 共同方法偏差控制与检验

研究采用的是自我报告法收集相关数据, 可能存在共同方法偏差。因此, 在施测问卷过程中, 采取相应措施进行控制: 首先, 强调此次问卷的结果仅供学术研究使用; 其次, 采用匿名填写方式, 数据资料绝对保密; 再次, 将几份问卷分开排列、使用不同计分方式等。在数据分析过程中, 采用 Harman 单因素检验共同方法偏差, 结果显示 15 个因子特征根大于 1, 第一个因子仅能解释 20.95%, 小于 40% 的临界标准, 表明本研究不存在严重的共同方法偏差问题[25]。

4.2. 各变量描述统计

对各个变量进行描述统计和相关分析表明, 无法忍受不确定性与生涯适应力呈显著正相关($r = 0.13, p < 0.05$), H_1 假设成立, 说明随着无法忍受不确定性增加, 大学生生涯适应力水平会显著上升; 慢就业意愿与大学生生涯适应力显著负相关($r = -0.14, p < 0.05$), 说明随着慢就业意愿水平增加, 大学生生涯适应力水平会显著下降; 无法忍受不确定性与大学生慢就业意愿相关不显著($r = -0.03, p > 0.05$), 说明随着

无法忍受不确定性水平增加, 大学生慢就业意愿变化不明显, 具体如表 1 所示。

Table 1. Descriptive statistics of the study variables

表 1. 各变量描述统计

变量	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 慢就业意愿	1.57	0.50	—								
2. 预期性焦虑	17.99	5.43	-0.02	—							
3. 抑制性焦虑	12.65	3.98	-0.04	0.71**	—						
4. 无法忍受不确定性	30.64	8.73	-0.03	0.95**	0.90**	—					
5. 生涯关注	23.73	5.28	-0.19**	0.13*	0.23**	0.19**	—				
6. 生涯控制	24.38	5.60	-0.11	0.04	0.15*	0.09	0.82**	—			
7. 生涯好奇	24.28	5.26	-0.10	0.08	0.18**	0.13*	0.83**	0.83**	—		
8. 生涯自信	24.61	5.26	-0.12	0.04	0.16*	0.10	0.84**	0.85**	0.92**	—	
9. 生涯适应力	97.00	20.14	-0.14*	0.08	0.19**	0.13*	0.93**	0.93**	0.95**	0.96**	—

注: ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$, 下同。

4.3. 慢就业意愿的调节效应检验

采用 Process 宏(模型 1)分析慢就业意愿在无法忍受不确定性和生涯适应力之间的调节效应, 以此了解慢就业意愿是否影响无法忍受不确定性和生涯适应力之间关系的强度或方向。首先, 对自变量($X_{\text{无法忍受不确定性}}$)和调节变量($Z_{\text{慢就业意愿}}$)进行中心化处理, 以减少多重共线性。其次, 计算中心化后的交互项($X_{\text{无法忍受不确定性}} * Z_{\text{慢就业意愿}}$), 查看回归系数是否显著($p < 0.05$), 以此判断调节效应的强弱。

结果如表 2 所示, 回归方程的拟合指数呈现显著($F = 4.09, p < 0.01$), 说明模型成立。无法忍受不确定性的主效应不显著($\beta = 0.26, t = 1.67, p > 0.05$), 说明“不确定”本身对生涯适应力没有直接影响。进一步结合慢就业意愿来看, 其主效应呈负向显著($\beta = -5.45, t = -2.05, p < 0.05$), 表现为慢就业意愿越高, 其生涯适应力越低。在交互作用上, 无法忍受不确定性与慢就业意愿的交互项对生涯适应性($\beta = 0.63, t = 2.00, p < 0.05$)有显著的正向预测作用, 说明慢就业意愿显著调节了无法忍受不确定性对生涯适应力的影响, H2 假设成立。

Table 2. Moderating effect of slow employment intention on the relationship between intolerance of uncertainty and career adaptability

表 2. 慢就业意愿在无法忍受不确定性与生涯适应力间的调节作用

回归方程		拟合指数			系数显著性		
结果变量	预测变量	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>	β	<i>SE</i>	<i>t</i>
生涯适应力	无法忍受不确定性	0.23	0.05	4.09**	0.26	0.15	1.67
	慢就业意愿				-5.45	2.66	-2.05*
	无法忍受不确定性 * 慢就业意愿				0.63	0.32	2.00*

为进一步揭示慢就业意愿在无法忍受不确定性和生涯适应力之间的调节作用, 按均值 ± 1 个标准差分进行简单斜率分析。结果表明, 当慢就业意愿低于均值一个标准差时, 无法忍受不确定性对生涯适应

力的斜率变得平缓($\beta_{\text{simple}} = -0.10, t = -0.41, p > 0.05$); 而当慢就业意愿高于均值一个标准差时, 斜率由负转正, 表现为显著正向, 说明无法忍受不确定性越高, 生涯适应力显著上升($\beta_{\text{simple}} = 0.53, t = 2.79, p < 0.01$)。这说明了慢就业意愿对无法忍受不确定性效应的调节功能, 对于高慢就业意愿者, 无法忍受不确定性每增加 1 分, 生涯适应力上升 0.53, 具体见图 2。

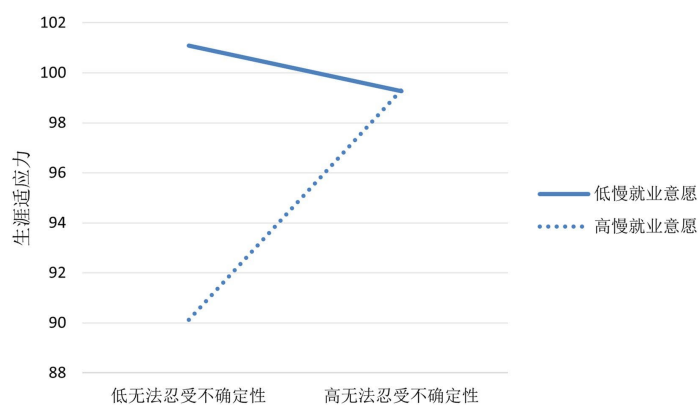


Figure 2. The moderating effect of slow employment intention
图 2. 慢就业意愿的调节效应

5. 讨论与分析

本研究考察了无法忍受不确定性与生涯适应力的关系模型, 以及慢就业意愿在关系模式中存在的调节效应。研究结果表明, 无法忍受不确定性与生涯适应力呈显著正相关, 无法忍受不确定性水平越高, 生涯适应力水平也越高。慢就业意愿对生涯适应力的破坏作用随着无法忍受不确定强度的增加而削弱, 呈现保护反应的调节模型。

5.1. 无法忍受不确定性与生涯适应力的关系模型

本研究结果表明越是无法忍受不确定性, 生涯适应力越高。已有一些研究表明, 个体能够有效管理职业不确定性和职业生涯中的变化, 往往具有较高的生涯适应力, 即面对不确定的职业环境, 能够灵活调整职业规划、主动寻求新的机会和解决方案的人, 通常表现出更强的生涯适应力[26]-[28]。由此可见, “无法忍受不确定性”并非个体的消极特质, 而是一种具有积极建构能力的动机或认知, 高无法忍受不确定性的个体因不愿被动承受未知, 会更加积极地探索自我与环境、设定生涯的目标、积累应对的资源, 例如人脉、技能, 在不断的生涯建构与调整中, 逐步提升面对环境变化的适应力[29]。简单来说, 无法忍受不确定性是生涯适应力的推力, 推动个体启动生涯建构, 而建构形成的成果, 例如清晰的自我认知、灵活的应对策略, 最终都转化为更强的生涯适应力, 形成有效的认知 - 行动 - 能力的正向循环路径。

研究发现慢就业意愿与大学生生涯适应力呈显著负相关, 说明慢就业意愿越高, 生涯适应力水平就越低。但两变量全样本的相关检验, 虽能看到平均背后的趋势, 但它把“不同慢就业意愿的人”混为一谈。而在一项对 408 位高校毕业生的问卷调查中, 生涯适应力 6 个维度中的生涯好奇、生涯关注、生涯自信、生涯调试、生涯人际负向影响慢就业程度, 生涯适应力对慢就业程度具有正 U 型影响[30]。由此可见, 慢就业与生涯适应力之间并非简单的线性负向关系, 而是存在显著的阈值效应: 当慢就业持续时长突破某一临界点, 生涯适应力将呈现触底反弹的恢复轨迹, 从而否定了关于慢就业的片面负面评价, 这就提示研究中的慢就业可能存在转化的效应, 短期内的消极作用可能随着时间的推移转变为积极的生涯探索资源, 并在特定条件下发生性质变化。

5.2. 慢就业意愿的调节效应

从回归分析来看,模型整体表现显著($p < 0.01$),说明至少有一个预测变量对因变量有显著预测作用,但模型解释的变异比例较低(约 5.26%),可能还有其他重要变量未被纳入。当加入慢就业这一调节变量后,把慢就业意愿划分为高低两组,呈现出斜率方向相反的两个子群体,这就从群组类别的角度印证了慢就业具有性质转化的属性,这与以往单向的研究结果有所不同[21][31]。具体来看,低慢就业者的生涯适应力几乎不动,甚至略降,说明青年越是想尽快定下来,却容易被不确定性卡住;而在高慢就业意愿的作用下,无法忍受不确定性对生涯适应力的破坏作用反而被缓解为正向作用。换句话说,愿意慢就业的大学生,越无法忍受不确定性,其生涯适应力反而越高。这就意味着慢就业能够为青年提供额外的心理空间,给了其求职就业一定的缓冲区,让高无法忍受不确定性者有机会重构不确定性,把对不确定的焦虑转化为求职中的主动探索、信息搜集和规划调整等适应性行为,表现出生涯适应力的提升。

不确定性强化理论认为不确定性会引发个体的焦虑反应,是个体对不确定性情境或不可预测的未来事件进行感知、解释和反应的认知偏差[29]。本研究结果显示,在慢就业情境下,无法忍受不确定性成为职业动机的放大器,即越是无法忍受,越会利用慢就业时期去降低自我的不确定性,主动求索进而锻炼出更高水平的生涯适应力。这就说明,传统理论观点把无法忍受不确定性当作消极特质,但在青年慢就业的窗口期,这种“慢”的意愿发挥着元认知的调节作用,把高无法忍受不确定性的特质转化成计划性的探索,从而抵消不确定性带来的抑制作用,把风险转化成一种生涯节奏的控制策略。

6. 研究启示

本研究发现慢就业意愿显著缓冲了无法忍受不确定性对生涯适应力的负面冲击,即当个体的慢就业意愿足够高时,高不确定性才不会伤害生涯适应力。这就说明慢就业不是一种一拖就垮的状态,对低慢就业意愿且高无法忍受不确定性者,直接说服其慢下来可能无效,应先提升对延迟就业的容忍度,并提供相应的职业探索辅导,减少因不确定性带来的消极影响;而对于高慢就业意愿且高无法忍受不确定性者,可顺势而为,把他们对不确定的低容忍度转化为具体行动计划,例如考取相关证书,规划职业路线图,让这种“慢”产生真正的时间效应,完成职业初期的自我建构,以此促进职业生涯的适应力。

基金项目

本文得到福州市社科项目“福州青年‘慢就业’现状及其应对策略研究”(项目编号:2025FZB200)的资助。

参考文献

- [1] https://www.mofcom.gov.cn/syxwfb/art/2025/art_d5da513be3fe491582dd17cae6d805d9.html, 2026-01-28.
- [2] 人民日报. 教育部:2025 届高校毕业生预计规模 1222 万人[EB/OL]. <http://m.people.cn/n4/2024/1115/c645-21422728.html>, 2026-01-20.
- [3] 新浪财经. 2024 大学生就业力调研报告[EB/OL]. <https://t.cj.sina.com.cn/articles/view/1577794853/5e0b3d25019024vj4>, 2026-01-20.
- [4] 郑晓明, 王丹. 高校毕业生“慢就业”现象的成因与治理策略[J]. 社会科学战线, 2019(3): 276-280.
- [5] Eam, L.H. (2011) The Determinants of Individual Unemployment Duration: The Case of Malaysian Graduates. *Journal of Global Management*, 2, 184-203.
- [6] 黄少成, 唐雨晴. 高校“慢就业”群体画像、成因及对策[J]. 思想理论教育, 2024(9): 107-111.
- [7] 杨宜勇, 蔡潇彬. 新时代创业带动就业活力充分释放[J]. 经济与管理评论, 2021, 37(2): 64-71.
- [8] Zheng, X.J., Mohd Puad, M.H. and Jalil, H.A. (2025) A Scoping Review of Job Search Self-Efficacy over the Past 5 Years: Antecedents, Mechanisms, Consequences, and Future Directions Based on SCT/SCCT. *Frontiers in Psychology*,

- 16, Article 1596847. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1596847>
- [9] 靳卫东, 杨子祺, 李淑玥. “慢就业”、人—职匹配与大学生就业稳定性分析[J]. 中国经济问题, 2025(1): 168-181.
- [10] Ng, T.W.H. and Feldman, D.C. (2007) The School-to-Work Transition: A Role Identity Perspective. *Journal of Vocational Behavior*, **71**, 114-134. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.04.004>
- [11] 蒋利平. 社会主要矛盾转化视角下大学生“慢就业”现象解读及治理[J]. 当代青年研究, 2020(6): 70-76.
- [12] Nekoei, A. and Weber, A. (2017) Does Extending Unemployment Benefits Improve Job Quality? *American Economic Review*, **107**, 527-561. <https://doi.org/10.1257/aer.20150528>
- [13] 王丹丹. 新时代高校毕业生“慢就业”对策研究[J]. 中国大学生就业, 2021(3): 40-46.
- [14] 王云多. 大学毕业生地区间流动预期对失业、收入及人力资本的影响——以哈尔滨市数据为例[J]. 经济评论, 2013(4): 58-64+72.
- [15] Kroft, K., Lange, F. and Notowidigdo, M. (2012) Duration Dependence and Labor Market Conditions: Evidence from a Field Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, **128**, 1123-1167.
- [16] Farber, H.S., Silverman, D. and von Wachter, T. (2016) Determinants of Callbacks to Job Applications: An Audit Study. *American Economic Review*, **106**, 314-318. <https://doi.org/10.1257/aer.p20161010>
- [17] Savickas, M.L. and Porfeli, E.J. (2012) Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence across 13 Countries. *Journal of Vocational Behavior*, **80**, 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- [18] 于海波, 董振华, 晏常丽. 生涯适应力对主观生涯成功影响的多重中介效应元分析[J]. 软科学, 2019, 33(7): 133-138.
- [19] Bar-Anan, Y., Wilson, T.D. and Gilbert, D.T. (2009) The Feeling of Uncertainty Intensifies Affective Reactions. *Emotion*, **9**, 123-127. <https://doi.org/10.1037/a0014607>
- [20] Clarke, E. and Kiropoulos, L.A. (2021) Mediating the Relationship between Neuroticism and Depressive, Anxiety and Eating Disorder Symptoms: The Role of Intolerance of Uncertainty and Cognitive Flexibility. *Journal of Affective Disorders Reports*, **4**, Article 100101. <https://doi.org/10.1016/j.jadr.2021.100101>
- [21] 冯喜良, 苏建宁, 邱玥. 就业能力对高校毕业生慢就业选择的影响[J]. 人口与经济, 2024(5): 78-91.
- [22] 同雪莉, 杨靖垭. 慢之策: 青年就业压力应对策略与职业韧性提升路径[J]. 中国青年研究, 2025(10): 101-109.
- [23] 吴莉娟, 王佳宁, 齐晓栋. 简版无法忍受不确定性量表在中学生中应用的效度和信度[J]. 中国心理卫生杂志, 2016, 30(9): 700-705.
- [24] 侯志瑾, 陈淑芳, 周司丽, 等. 父母对大学生生涯发展期望量表的编制[J]. 中国临床心理学杂志, 2012, 20(5): 593-596+599.
- [25] 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): 942-50.
- [26] Garrison, Y.L., Lee, K. and Ali, S.R. (2016) Career Identity and Life Satisfaction: The Mediating Role of Tolerance for Uncertainty and Positive/Negative Affect. *Journal of Career Development*, **44**, 516-529. <https://doi.org/10.1177/0894845316668410>
- [27] 高斌, 陈端颖, 朱穗京, 等. 生涯决策模糊容忍度对大学生求职行为的影响: 一个有调节的中介模型[J]. 心理研究, 2024, 17(2): 164-172.
- [28] Savickas, M.L. (1997) Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, **45**, 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- [29] Bartoszek, G., Ranney, R.M., Curanovic, I., Costello, S.J. and Behar, E. (2022) Intolerance of Uncertainty and Information-Seeking Behavior: Experimental Manipulation of Threat Relevance. *Behaviour Research and Therapy*, **154**, Article 104125. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2022.104125>
- [30] 曹斌, 任奕. 高校毕业生生涯适应力对“慢就业”问题的影响研究[J]. 公关世界, 2025(2): 57-59.
- [31] 秦茜, 王建梁. 师范生“慢就业”: 意涵、成因与应对策略[J/OL]. 当代教育论坛, 2025: 1-9. <https://link.cnki.net/doi/10.13694/j.cnki.ddjylt.20250313.001>, 2025-03-13.