

职业妥协的理论、大语言模型测量及影响综述研究

田梅¹, 封迅^{2*}

¹温州大学教育学院, 浙江 温州

²山东师范大学心理学部, 山东 济南

收稿日期: 2026年7月10日; 录用日期: 2026年8月18日; 发布日期: 2026年8月26日

摘要

当前, 社会正处于数智化快速发展的阶段, 以人工智能、大数据和云计算为代表的新兴技术不断推动产业结构和就业形态发生变化。与此同时, 就业竞争压力与高等教育规模同步扩大, 使个体在职业决策时需要在理想目标与现实条件之间进行更加谨慎的权衡。在数智化时代背景下, 职业选择呈现出更加明显的情境化特征。职业妥协逐渐成为许多年轻人在职业选择过程中可能面临的一种现实选择。对职业妥协的测量方法、效果影响以及相关边界条件进行系统梳理, 有助于进一步丰富职业妥协的理论研究, 使年轻群体更好地理解职业妥协的内涵及其形成机制, 在面对职业选择时做出更加理性的决策。此外, 对职业妥协调节机制的研究还能够为个体提供一定的心理调适思路, 帮助其在职业发展过程中应对现实挑战, 并保持相对积极的职业态度与健康的职业价值取向。

关键词

职业妥协, 大语言模型测量, 边界条件

The Overview of Theories, Large Language Model Measurement of Career Compromise and Its Effects

Mei Tian¹, Xun Feng^{2*}

¹College of Education, Wenzhou University, Wenzhou Zhejiang

²Faculty of Psychology, Shandong Normal University, Jinan Shandong

Received: July 10, 2026; accepted: August 18, 2026; published: August 26, 2026

*通讯作者。

文章引用: 田梅, 封迅. 职业妥协的理论、大语言模型测量及影响综述研究[J]. 社会科学前沿, 2026, 15(8): 715-723.
DOI: 10.12677/ass.2026.158708

Abstract

Society is currently undergoing rapid digital and intelligent transformation, with emerging technologies such as artificial intelligence, big data, and cloud computing continuously reshaping industrial structures and employment patterns. At the same time, the pressure of employment competition has intensified alongside the expansion of higher education, compelling individuals to make more cautious trade-offs between ideal goals and realistic conditions in their career decisions. Against this backdrop of the digital-intelligent era, career choices exhibit increasingly contextualized characteristics. Career compromise has gradually become a realistic option that many young people may face during their career selection process. A systematic review of the theories, measurement methods, and relevant boundary conditions of career compromise can help further enrich theoretical research in this field, enabling younger populations to better understand the connotations and formation mechanisms of career compromise, and to make more rational decisions when facing career choices. Furthermore, research on the moderating mechanisms of career compromise can provide individuals with psychological adjustment strategies, assisting them in coping with real-world challenges during career development, while maintaining relatively positive career attitudes and healthy career value orientations.

Keywords

Career Compromise, Large Language Model Measurement, Boundary Conditions

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,随着我国高等教育的普及与发展,高校毕业生人数持续增长,然而就业岗位特别是高技术岗位的增长速度并未与教育规模的扩张保持同步,大量高校毕业生集中进入就业市场,竞争日趋激烈,呈现出一定程度的“供过于求”局面。

生涯发展理论[1]认为,个体的职业发展是一个随时间不断推进的动态过程,不同阶段往往伴随着特定的发展任务与适应要求[2][3]。在此基础上,Schein的发展理论进一步指出[4],如果能够更好地理解个体在各阶段面临的发展问题与任务,就有助于其提升自我适应能力,从而更加顺利地完成职业生涯的阶段性过渡[5][6]。

在职业探索阶段,职业妥协通常被视为个体根据现实条件进行的阶段性调整。通过适度降低原有职业期望,个体能够在现有条件下实现阶段性的职业目标,并在实际工作中逐步积累职业经验[7]。随着就业竞争不断加剧,获得与自身期望匹配岗位的难度逐渐增加,职业妥协逐渐成为许多毕业生在求职过程中必须面对的现实选择。

2. 职业妥协的理论基础

目前对于职业妥协概念及相关研究的讨论主要分为以 Gottfredson 限制与妥协理论[8]为代表的发展视角学派和以 Gati 为代表的决策视角学派。

2.1. Gottfredson 的职业限定与妥协理论

1981 年, Gottfredson 提出职业限定与妥协理论(Theory of Circumscription and Compromise), 是职业心理学中的重要理论之一, 旨在解释个体在职业选择过程中如何受到多重限制, 并通过妥协行为调整职业目标。Gottfredson 于 1996 年、2002 年对理论进行了部分修改, 提出职业限制、妥协和自我创造理论(theory of circumscription, compromise and self-creation) [7] [9]。该理论结合了心理学和社会学的视角, 强调职业选择不仅是个人兴趣和能力的体现, 更是社会文化等因素共同作用的结果。

Gottfredson 的理论核心在于解释个体如何从儿童时期开始逐步发展职业抱负(occupational aspiration)。职业抱负是个体对某一职业与自我适配性(compatibility)以及该职业对自我可得性的评估。当职业抱负在考虑可能面临的障碍与机遇后, 形成的职业期望便被称为期望(expectation)或现实抱负(realistic aspirations)。Gottfredson 认为, 个体职业抱负的发展主要经历两个过程: 限制(circumscription)和妥协(compromise)。

(1) 职业限制: 职业限制是指个体在职业选择过程中, 随着年龄增长和社会化进程, 逐渐缩小职业选择范围的过程。Gottfredson 认为, 个体在成长过程中会逐渐排除那些不符合社会期望或超出自身能力范围的职业选项, 最终形成一个“可接受领域”。这一过程分为四个阶段: 第一阶段(3~5 岁): 儿童主要关注成人的力量, 职业选择基于对成人的模仿。第二阶段(6~8 岁): 儿童开始选择与性别相符的职业。第三阶段(9~13 岁): 儿童意识到价值等的差异, 开始将个人能力等方面纳入职业选择。第四阶段(14 岁以上): 青少年开始选择与自身兴趣、天赋和职业需求相符的职业, 性别等的影响逐渐减弱。前三个阶段主要是确定不可接受的领域, 第四阶段确定最可取以及最可接受的领域, 由此, 展开妥协过程。

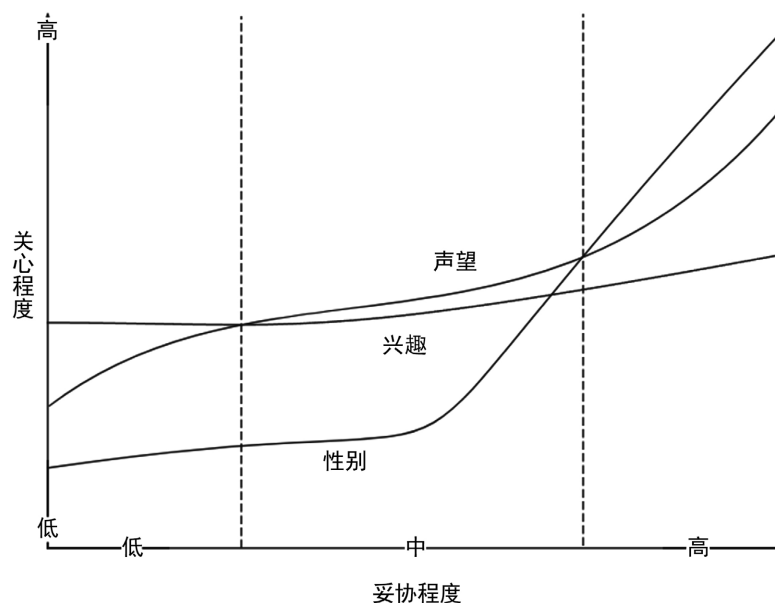


Figure 1. Individual concern levels for each dimension under different degrees of compromise

图 1. 不同妥协程度下个体对各维度的关心程度

(2) 职业妥协: 职业妥协是指个体在职业选择中, 由于现实条件的限制, 不得不调整或放弃最初的职业理想, 选择一种更为现实和可行的职业路径[10]。Gottfredson 将妥协分为两种类型: 预期妥协(Anticipatory Compromise), 指个体在认识到理想职业不可实现时, 主动调整职业期望以适应现实。现实妥协(Experiential Compromise), 指个体在求职过程中遇到障碍后, 被动调整职业期望。妥协过程中需要

遵循四个原则。首先是优先性差异原则, 性别、声望和兴趣在妥协中的重要性不同, 取决于不同妥协程度的需要程度。第二, 满意选择原则, 个体倾向于做出“足够好”的选择, 而非最优选择。第三, 回避不满原则, 个体会尽量避免做出不满意的选择, 可能推迟决策或寻找更多备选项。第四, 适应妥协原则, 妥协需要个体经历心理适应过程, 重度妥协时, 声望和性别较难调整。Gottfredson 指出, 个体在妥协时会优先牺牲较不核心的职业要素。具体顺序取决于妥协的程度。低程度妥协时, 先牺牲性别, 然后是声望, 最后是兴趣。中等程度妥协时, 先牺牲性别, 然后是兴趣, 最后是声望。高程度妥协时, 先牺牲兴趣, 后是声望, 最后是性别, 具体见图 1。

(3) 自我创造: Kim 等人(2024)提及 Gottfredson 提出年提出“自我创造”(self-creation)这一概念, 该观点认为, 职业限制与职业妥协不仅体现为职业选择中的一种决策行为, 同时也与个体自我概念的发展过程存在密切联系; 随着生涯发展的不断推进, 个体对自身的理解以及对职业世界的认知也会逐渐发生变化[11], 因此职业限制与职业妥协并不是固定不变的结果, 而是会随着自我概念的发展而不断进行相应调整。Gottfredson 指出, 个体关于自我与职业世界的认识来源于其特质(traits)在发展过程中逐步形成, 这一过程一方面会受到遗传因素影响, 另一方面也与个体在成长阶段对环境的选择与适应密切相关; 随着个体不断参与新的经历(experiences), 其原有自我概念会在经验积累中被逐渐修正并进一步发展, 由此也会影响个体对职业可能性的理解与判断。从这一视角来看, 职业限制与职业妥协不仅反映了个体在职业选择情境中的现实调整, 同时也体现了其在成长过程中持续进行自我建构的发展过程。

此外, Gottfredson 还指出, 职业限制与职业妥协与个体社会位置的变化存在较为密切的联系; 从出生时所处的社会位置(birth niche)到成年后逐渐形成的社会位置(adult niche), 个体在成长过程中往往需要根据社会环境变化, 对职业期望及发展路径作出相应调整, 因此职业选择并不仅由个体兴趣或能力单独决定, 而是在自我认知与社会环境持续互动的过程中逐渐形成。总体而言, 该理论强调职业发展是个体特质与生涯环境相互作用的结果, 职业选择过程既受到自我认知变化的影响, 也受到环境适应过程的共同作用。

2.2. Gati 的职业妥协理论

Gati 的职业妥协理论主要关注个体在职业决策过程中如何处理理想职业与现实机会之间存在的差距[12][13]; 在这一理论视角下, 职业妥协并不等同于对理想职业的简单放弃, 而是个体在综合考虑现实环境与个人条件之后, 对职业目标所进行的一种相对理性的调整。具体而言, 当理想职业难以实现时, 个体往往需要在不同职业选项之间进行权衡, 并在理想职业与可获得职业之间寻找相对可行的折中方案。这一过程反映了个体在职业决策中的适应性策略。当面临多种职业选择及其所带来的不同发展机会时, 个体需要结合自身能力、兴趣以及现实机会, 对职业目标进行重新评估和调整。因此, 职业妥协不仅体现为对职业期望的调整, 也反映了个体在职业决策中对内外部条件进行综合权衡的过程。

Gati 强调, 职业选择并非单一的决策, 而是由多个方面构成的复杂选择过程[14]。每个职业选项包含多个因素, 例如薪酬、工作时间、工作地点、晋升机会等。这些因素有时是连续的(如薪资水平), 有时是离散的(如工作地点是否在城市或乡村)。个体在职业选择时, 不仅要比较这些因素的优劣, 还需要衡量每个方面的重要性。这一过程是个体在有限信息和资源下作出的最优化决策。

Gati 的理论提出了职业妥协的三种模式, 职业间妥协、因素间妥协和因素内部妥协。Gati 指出, 不同的妥协模式会影响个体对妥协程度的感知。职业间妥协通常会产生最大的妥协感知, 因为个体在选择职业时往往无法获得理想的完美职业, 而必须做出较大的让步。而因素间妥协和因素内部妥协的妥协程度相对较小, 因为它们更侧重于在职业选项的各个方面内部进行平衡和调整[15][16]。

综上所述, 既有研究主要从职业发展视角与职业决策视角出发, 对职业妥协的形成机制与决策过程

进行了系统阐释, 揭示了个体在现实约束条件下不断调整职业抱负的心理发展过程。然而, 这些理论更多关注职业妥协为何发生以及如何发生, 而对职业妥协在现实职业选择中的具体表现形式与内容结构讨论相对分散。随着实证研究的不断深入, 学者开始尝试从结构层面对职业妥协进行拆分与界定, 通过识别不同内容维度来刻画个体在职业选择中可能发生的多种妥协形式, 并据此开展经验测量与量表开发。

3. 大语言模型与机器学习相结合的职业妥协测量方法

近年来, 研究者开始尝试将大语言模型与机器学习方法结合, 并逐渐将其应用于心理测量研究中。目前相关研究主要集中在多模态预测、量表结构分析以及文本心理特征预测等方向。

在多模态预测方面, Wang 等(2025)提出了一种基于自适应图 Transformer 网络与多任务学习的框架, 将大语言模型的特征提取能力与图神经网络的机器学习方法相结合, 以实现多模态人格特征的预测[17]。该研究首先利用预训练的多模态大语言模型提取不同模态的数据特征, 随后通过自适应图 Transformer 网络挖掘模态之间的关联信息, 并借助多任务学习算法进行联合优化, 从而提升预测效果。研究结果表明, 将 GAI 与机器学习算法结合, 有助于更有效地整合多源异质数据。

在结构验证方面, 利用大语言模型嵌入技术对人格测验的因子结构进行预测。具体而言, 将 GAI 生成的语义表示输入机器学习模型, 通过学习题项与潜在因子之间的映射关系, 对量表结构进行预测分析。其预测结果与基于真实被试数据得到的因子结构具有较高一致性, 从而在一定程度上验证了 GAI 与机器学习结合在无被试条件下评估内容效度的可行性。

在文本预测方面, Huang 等(2024)通过整合大语言模型与机器学习方法构建了生活满意度的文本预测模型。研究结果显示, 该模型在预测准确性方面优于传统的专家评分方式, 进一步说明了该方法在心理变量预测中的应用潜力[18]。类似地, Lukac (2024)结合预训练卷积神经网络与 Transformer 模型, 将语音信号中的声学特征与语言特征进行融合, 并据此建立大五人格预测模型[19]。这类研究表明, 心理测量正逐渐从单一数据来源向多模态数据整合方向发展。

本文尝试提出下述研究框架。第一步, 通过质性访谈收集描述职业妥协经历的文本数据; 第二步, 利用专家标注法, 对文本中的妥协维度(如 Gottfredson 的兴趣、声望、性别)进行编码; 第三步, 利用这些标注数据对 LLM 进行微调(Fine-tuning), 使其能够自动识别和量化文本中的妥协模式; 第四步, 探讨该模型的信效度验证方法。大语言模型在理解文本方面具有较强优势, 可以识别职业妥协情境中的细微差异; 机器学习算法能够从数据中提取潜在规律, 从而为职业妥协的评估提供更加精细化的分析方法。这种现代技术与传统研究方法的结合, 为职业妥协测量提供了新的研究思路。

4. 职业妥协的效果影响及边界条件

4.1. 职业妥协的情绪效果

已有研究普遍发现, 当个体在职业选择过程中经历较高等度的妥协时, 其情绪体验往往更加消极。Tsaousides 和 Jome (2008)指出, 职业妥协程度与个体的消极情绪体验之间存在显著关系。个体在被迫放弃理想职业目标时, 容易产生失落感或自我否定感, 从而影响其对工作的整体评价[20]。

研究发现, 职业妥协可能引发职业困扰, 从而进一步导致焦虑和抑郁等情绪反应, 形成负面的职业经历并给个体带来心理压力[21][22]。职业妥协与职业困扰之间存在显著的正相关关系, 个体在职业决策中经历的妥协程度越高, 越容易产生职业困扰, 同时其生活幸福感也会有所下降[23]。

相比之下, 职业妥协带来积极情绪结果的情况相对较少。虽然职业妥协通常被视为理想职业与现实条件之间的折中, 但从另一角度来看, 它也可以被理解为个体在特定情境下为实现职业目标而进行的理性调整, 是应对职业阻碍的一种适应机制。在这一过程中, 个体可能在妥协之后更加积极地寻找新的职

业发展机会[24]。持续的职业探索不仅有助于个体更快地适应新的职业环境,还可能促进其学习新的技能、提升工作胜任力,从而在一定程度上增强自信心并改善情绪状态。

4.2. 职业妥协的行为效果

职业妥协不仅会影响个体的情绪体验,还可能对其职业行为产生重要影响。研究表明,职业妥协还可能引发相对剥夺感,即个体感知到自身职业发展与原有期望之间存在差距,这种感知会进一步降低其工作投入和主动性[25]。Creed 等人(2020)指出,职业妥协可能削弱个体的职业认同感,同时降低其对自身工作胜任力的感知(Fergusson *et al.*, 2020)。自我认知的下降会导致较低的工作绩效以及较强的职业倦怠感。Xie 等(2024)的研究表明,职业妥协会降低个体的工作满意度,并通过工作满意度的变化进一步影响离职倾向[10]。

尽管如此,也有研究指出职业妥协在特定情境下可能产生一定的积极作用。Creed 和 Blume (2013)发现,职业妥协有时能够促使个体进行更多的职业探索,从而增加潜在的就业机会,但该结果并未达到显著水平[26]。对于仍处于职业探索阶段的年轻人而言,通过调整职业目标或采取相应的职业发展策略,可以在一定程度上缓解职业妥协带来的负面影响[26][27],并通过积极的职业探索行为提升其职业发展潜力[28]。

4.3. 职业妥协的边界条件

在职业妥协的研究中,职业目标调整和职业策略被认为是两个重要的边界条件[29],在个体面临职业决策时对职业妥协的影响产生关键作用。

4.3.1. 职业目标调整

职业目标调整通常被视为一种重要的自我调节策略。当个体意识到原有职业目标难以实现时,通过适当的目标调整(包括目标脱离与目标重设)能够在一定程度上改变职业妥协的影响[30]-[32]。Wrosch 等(2003)提出的目标调整模型指出,在面对无法实现的目标时,目标脱离与目标重设对于个体的幸福感与心理健康具有重要意义[33]。通过这种方式,个体可以重新调整对职业发展的期望,从而改变对职业妥协的适应方式。

目标脱离通常指个体在意识到某一职业目标难以实现时,主动降低对该目标的投入或期望,从而减轻心理压力并维持适应性[34]。然而,Haase 等人(2021)发现,过度的目标脱离可能强化职业妥协对职业探索的消极影响,使个体减少对职业目标的追求,并进一步增加职业倦怠感。相比之下,目标重设则是一种更为积极的应对方式,即个体根据当前环境与自身条件重新设定新的职业目标。这种方式有助于保持目标导向和职业动力,从而减少职业妥协带来的负面情绪与行为结果[35]。研究表明,在面对职业妥协情境时,目标重设策略在改善个体心理状态方面往往具有更明显的效果,例如能够显著降低职业倦怠和消极情绪[36]。

相关研究也在不同情境中验证了目标调整策略的重要作用。冉倬睿等(2024)发现,在疾病情境下,使用目标重设策略能够帮助患者提升积极心理状态,并减少职业倦怠与消极情绪[37]。此外,王轶群(2022)的研究表明,在目标可实现性与学习倦怠之间,目标重设同样发挥重要的调节作用[38]。当个体面对极难实现甚至无法实现的目标时,通过重新设定目标能够减少学习倦怠并提升积极情绪和幸福感[32]。

4.3.2. 职业策略

与职业目标调整相对应,职业策略也是个体应对职业挑战的重要方式。职业策略通常指个体在职业发展过程中为实现职业目标而采取的一系列行为行动,包括创造职业机会、自我提升、工作参与、寻求

职业指导、意见一致、建立人际网络、人际吸引策略以及对上级表示赞同等[39][40]。这些策略能够帮助个体更好地应对职业决策中的不确定性,尤其是在面临职业妥协时,通过积极实施职业策略可以在一定程度上缓解妥协带来的负面影响[27]。

Fergusson 等人(2020)与 Creed 等人(2020)指出,职业策略在职业妥协与职业困扰之间发挥显著的调节作用。采取积极职业策略的个体能够有效缓解职业妥协对职业困扰的影响。这些策略不仅能够增强个体的职业探索能力,还可以帮助其在面对职业妥协时保持较高的自我效能感。根据社会认知职业理论,个体的职业选择与行为受到自我效能感、结果预期以及目标设定等因素的共同影响,而职业策略能够通过强化自我效能感和结果预期,促使个体在职业妥协情境中保持较为积极的职业态度[41][42]。

此外,职业策略在职业路径规划与工作绩效之间也具有重要的边界作用。通过制定并实施一系列职业发展策略,个体能够在职业路径规划过程中取得更高的职业绩效。职业发展策略在职业承诺与主观职业成功之间具有调节作用。这表明,职业策略不仅有助于缓解职业妥协带来的情绪困扰,也能够促进个体的职业适应与自我实现[43]。

综上所述,职业目标调整与职业策略均被认为是影响职业妥协的重要调节因素。相比之下,职业策略主要体现为个体在职业情境中的行为性应对,而职业目标调整则更多反映个体在理想职业目标受阻时对目标本身进行重新评估与调整。

基金项目

2025 年度温州市科技项目(经费自筹)(编号:RC20250223):基于大语言模型的研究生职业妥协水平评估、作用机制及对策研究。

参考文献

- [1] Super, D.E. (1953) A Theory of Vocational Development. *American Psychologist*, **8**, 185-190. <https://doi.org/10.1037/h0056046>
- [2] Gelso, C.J. and Williams, E.N. (2022) *Career Counseling: Theories and Interventions*. 1st Edition, American Psychological Association.
- [3] George, C. (2024) Career Development Theories and Graduate Employment. *APCDA Conference Proceedings*, **1**, 40-43.
- [4] Schein, E.H. (1978) *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Addison-Wesley.
- [5] Cabot, C. and Gagnon, S. (2021) Understanding the Career Dynamics of IT Professionals in Digital Transformation Times: A Systematic Review of Career Anchors Studies. *International Journal of Information Systems and Project Management*, **9**, 44-60. <https://doi.org/10.12821/ijispm090203>
- [6] Coghlan, D. (2024) Edgar, H. Schein's *Process Consultation*: The Book That Changed My Life. *Educational Action Research*, **33**, 559-565.
- [7] Raphiri, M.J. (2022) The Influence of Public Service Motivation and Career Compromise on Work Engagement. Ph.D. Thesis, University of Johannesburg.
- [8] Gottfredson, L.S. (1981) Circumscription and Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, **28**, 545-579. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.6.545>
- [9] Gottfredson, L.S. (2002) Gottfredson's Theory of Circumscription, Compromise, and Self-Creation. In: Brown, D., Brooks, L., et al., Eds., *Career Choice and Development*, 4th Edition, Jossey-Bass, 1-26.
- [10] Xie, Z., Chen, Z., Wang, W., Pu, J., Li, G., Zhuang, J., et al. (2024) The Effect of Career Compromise on Nurses' Turnover Intention: The Mediating Role of Job Satisfaction. *BMC Nursing*, **23**, Article No. 700. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02346-5>
- [11] Kim, S.W., Cho, S., Lee, D., Hyun, J., Jang, S., Seo, I., et al. (2024) Inhibiting Scar Formation via Wearable Multilayer Stacked Electret Patch: Self-Creation of Persistent and Customizable dc Electric Field for Fibrogenic Activity Restriction. *InfoMat*, **6**, e12489. <https://doi.org/10.1002/inf2.12489>
- [12] Gati, I. (1993) Career Compromises. *Journal of Counseling Psychology*, **40**, 416-424.

- <https://doi.org/10.1037/0022-0167.40.4.416>
- [13] De Clercq, D. and Pereira, R. (2024) Conforming to Career Compromise: How a Personal Orientation Can Mitigate Damages to Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, **12**, 650-674.
 - [14] Gati, I. and Kulcsár, V. (2021) Making Better Career Decisions: From Challenges to Opportunities. *Journal of Vocational Behavior*, **126**, Article 103545. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103545>
 - [15] 庄濛杰. Gati 职业妥协理论简介[J]. 江苏社会科学, 2008(S1): 208-210.
 - [16] 翁清雄, 胡啸天, 庄银龄. 职业妥协研究: 量表开发及对职业承诺与工作倦怠的预测作用[J]. 管理世界, 2018, 34(4): 113-126+175+188.
 - [17] Wang, R., Zhao, X., Xu, X. and Hao, Y. (2025) A Multimodal Personality Prediction Framework Based on Adaptive Graph Transformer Network and Multi-Task Learning. *Computer Graphics Forum*, **44**, e70030. <https://doi.org/10.1111/cgf.70030>
 - [18] Huang, F., Sun, X., Mei, A., Wang, Y., Ding, H. and Zhu, T. (2024) LLM Plus Machine Learning Outperform Expert Rating to Predict Life Satisfaction from Self-Statement Text. *IEEE Transactions on Computational Social Systems*, **12**, 1092-1099. <https://doi.org/10.1109/tcss.2024.3475413>
 - [19] Lukac, M. (2024) Speech-Based Personality Prediction Using Deep Learning with Acoustic and Linguistic Embeddings. *Scientific Reports*, **14**, Article No. 30149. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-81047-0>
 - [20] Tsaousides, T. and Jome, L. (2008) Perceived Career Compromise, Affect and Work-Related Satisfaction in College Students. *Journal of Vocational Behavior*, **73**, 185-194. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.04.003>
 - [21] Creed, P.A. and Gagliardi, R. (2014) Career Compromise, Career Distress, and Perceptions of Employability: The Moderating Roles of Social Capital and Core Self-Evaluations. *Journal of Career Assessment*, **23**, 20-34. <https://doi.org/10.1177/1069072714523082>
 - [22] Creed, P.A., Hood, M., Praskova, A. and Makransky, G. (2016) The Career Distress Scale: Using Rasch Measurement Theory to Evaluate a Brief Measure of Career Distress. *Journal of Career Assessment*, **24**, 732-746. <https://doi.org/10.1177/1069072715616126>
 - [23] Pisarik, C.T., Rowell, P.C. and Thompson, L.K. (2017) A Phenomenological Study of Career Anxiety among College Students. *The Career Development Quarterly*, **65**, 339-352. <https://doi.org/10.1002/cdq.12112>
 - [24] Akturan, A., Arslan, A., Yener, S. and Kiliç, S. (2024) Understanding Career Adapt Abilities, Career Stress, Work Stress, Career Regret, Job Satisfaction among Nursing Professionals. *Journal of Advanced Nursing*, **81**, 3798-3810. <https://doi.org/10.1111/jan.16516>
 - [25] 刘帝弦. 职业妥协对员工主动性行为的影响机制研究[D]: [硕士学位论文]. 兰州: 兰州大学, 2021.
 - [26] Creed, P.A. and Blume, K. (2013) Compromise, Well-Being, and Action Behaviors in Young Adults in Career Transition. *Journal of Career Assessment*, **21**, 3-19. <https://doi.org/10.1177/1069072712453830>
 - [27] Creed, P.A. and Hughes, T. (2013) Career Development Strategies as Moderators between Career Compromise and Career Outcomes in Emerging Adults. *Journal of Career Development*, **40**, 146-163. <https://doi.org/10.1177/0894845312437207>
 - [28] Bakker, A.B. and de Vries, J.D. (2021) Job Demands-Resources Theory and Self-Regulation: New Explanations and Remedies for Job Burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, **34**, 1-21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
 - [29] 张捷, 毕砚昭, 聂琦, 等. 职业妥协: 内涵、影响因素与实施效果[J]. 心理科学, 2022, 45(4): 966-972.
 - [30] Hullmann, S.E., Robb, S.L. and Rand, K.L. (2016) Life Goals in Patients with Cancer: A Systematic Review of the Literature. *Psycho-Oncology*, **25**, 387-399. <https://doi.org/10.1002/pon.3852>
 - [31] Schroevers, M.J., Kraaij, V. and Garnefski, N. (2011) Cancer Patients' Experience of Positive and Negative Changes Due to the Illness: Relationships with Psychological Well-Being, Coping, and Goal Reengagement. *Psycho-Oncology*, **20**, 165-172. <https://doi.org/10.1002/pon.1718>
 - [32] Hoyt, M.A., Gamarel, K.E., Saigal, C.S. and Stanton, A.L. (2016) Goal Navigation, Approach-Oriented Coping, and Adjustment in Young Men with Testicular Cancer. *Annals of Behavioral Medicine*, **50**, 572-581. <https://doi.org/10.1007/s12160-016-9785-9>
 - [33] Wrosch, C., Scheier, M.F., Miller, G.E., Schulz, R. and Carver, C.S. (2003) Adaptive Self-Regulation of Unattainable Goals: Goal Disengagement, Goal Reengagement, and Subjective Well-Being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, **29**, 1494-1508. <https://doi.org/10.1177/0146167203256921>
 - [34] Kappes, C. and Schattke, K. (2022) You Have to Let Go Sometimes: Advances in Understanding Goal Disengagement. *Motivation and Emotion*, **46**, 735-751. <https://doi.org/10.1007/s11031-022-09980-z>
 - [35] Haase, C.M., Singer, T., Silbereisen, R.K., Heckhausen, J. and Wrosch, C. (2021) Well-Being as a Resource for Goal

-
- Reengagement: Evidence from Two Longitudinal Studies. *Motivation Science*, **7**, 21-31.
<https://doi.org/10.1037/mot0000199>
- [36] Ciere, Y., Janse, M., Almansa, J., Visser, A., Sanderma, R., Sprangers, M.A.G., *et al.* (2017) Distinct Trajectories of Positive and Negative Affect after Colorectal Cancer Diagnosis. *Health Psychology*, **36**, 521-528.
<https://doi.org/10.1037/hea0000485>
- [37] 冉倬睿, 孙睿歆, 贾婧怡, 等. 癌症患者人生目标调整能力及其对身心健康影响的研究新进展[J]. 中国全科医学, 2024, 27(23): 2822-2828.
- [38] 王轶群. 高中生学业目标与学业倦怠的关系研究[D]: [硕士学位论文]. 上海: 华东师范大学, 2022.
- [39] Gould, S. and Penley, L.E. (1984) Career Strategies and Salary Progression: A Study of Their Relationships in a Municipal Bureaucracy. *Organizational Behavior and Human Performance*, **34**, 244-265.
[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(84\)90006-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(84)90006-0)
- [40] Kuryushina, M. and Rudakov, V. (2021) The Gender Wage Gap among University Graduates: Evidence from Russia. *Higher Education in Russia and Beyond*, **30**, 12-13.
- [41] Fergusson, L.C., Bromdal, A., Gough, M., *et al.* (2020) Competency, Capability and Professional Identity: The Case for Advanced Practice. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, **9**, 95-131.
- [42] Creed, P.A., Kaya, M. and Hood, M. (2020) Vocational Identity and Career Progress: The Intervening Variables of Career Calling and Willingness to Compromise. *Journal of Career Development*, **47**, 131-145.
<https://doi.org/10.1177/0894845318794902>
- [43] Hosseini, Z.S., Tavafian, S.S., Ahmadi, O. and Maghbouli, R. (2024) The Ergonomic Behaviors Evaluation Tool (EBET) Based on Social Cognitive Theory for the Assembly Line Workers: Development and Psychometric Assessment. *BMC Public Health*, **24**, Article No. 1242. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18738-w>