

基于社会支持视角的高校毕业生求职心理压力成因与调适

周丽敏

韶关学院

摘要：在经济结构转型与就业形势多变的背景下，高校毕业生面临前所未有的求职心理压力。本文以社会支持理论为视角，分析了社会支持系统（家庭、学校、社会网络等）对毕业生求职心理压力形成与调适的作用机制。研究指出，家庭期望、学校资源配置及社会比较均可能成为压力的诱因，而情感支持、信息支持与制度支持的强化是缓解压力的有效路径。本文通过理论分析与案例梳理，构建了高校毕业生求职心理压力的社会支持模型，并提出了系统化调适策略，以期为高校心理健康教育与就业指导工作提供实践参考。

关键词：社会支持；高校毕业生；求职心理压力；心理调适；就业指导

随着高等教育大众化与经济结构调整的深入推
进，我国高校毕业生就业问题逐渐由“数量矛盾”转
向“质量矛盾”。根据教育部数据显示，2025届高校
毕业生规模预计将超过1200万人，就业竞争的激烈程
度不断攀升。面对激烈的市场环境、社会期待与自我
认知的冲突，不少毕业生在求职过程中出现焦虑、恐惧、
自我怀疑等心理问题，心理压力普遍增大。如何有效
识别求职心理压力的来源，借助社会支持系统进行
调适，成为高校心理健康教育与就业服务的重要研究
课题。

社会支持理论认为，个体在面对外部压力时，来
自家庭、朋友、学校及社会的支持能够显著缓冲负性
情绪、促进心理健康。对高校毕业生而言，社会支持
不仅是一种外在资源，更是一种心理安全感的来源。
因此，从社会支持视角分析毕业生求职心理压力的成
因与调适路径，有助于深化就业心理研究的理论体系，
提升就业指导的针对性与实效性。

一、高校毕业生求职心理压力的内涵与特征

（一）求职心理压力的内涵界定

求职心理压力是指高校毕业生在职业选择与就业
竞争过程中，由于目标与现实之间的差距、社会期望
与个人能力的冲突而产生的心理紧张状态。它不仅
是一种情绪反应，也是一种心理适应过程。该压力往往
表现为焦虑、无助、自我怀疑以及行为回避等心理与
行为反应，是多重社会因素共同作用的结果。从社会
支持理论视角看，求职心理压力的形成与个体感受到
的支持程度密切相关。当个体认为所获得的情感理解、
信息帮助或实际援助不足时，其心理压力水平显著升
高。因此，社会支持既是求职心理压力的缓冲变量，
也是心理健康的重要调节因素。

（二）求职心理压力的主要表现形式

高校毕业生的求职心理压力在认知、情绪与行为
三个层面均有体现。在认知层面，表现为自我怀疑与
消极归因。部分学生在多次求职受挫后，会将失败归
因于自身能力不足，从而产生“习得性无助”心理；
在情绪层面，则表现为焦虑、恐惧、易怒与抑郁等负性
情绪反应；在行为层面，部分学生出现逃避求职、
拖延决策或盲目跟风的现象。这些心理与行为反应若
未得到及时调适，容易演变为长期的心理应激状态，
影响个体的职业选择与社会适应。此外，不同类型学
生的心理压力表现也存在差异。就业竞争激烈的专业
(如文科类、艺术类)学生更易感受职业匹配焦虑；
而理工科学生则更多面临岗位选择压力与就业质量焦
虑。家庭经济条件较弱的毕业生在面对求职成本与生
活压力时，其心理负担也更为突出。

（三）求职心理压力的阶段性与群体特征

从时间维度来看，高校毕业生的求职心理压力具
有明显的阶段性。一般可分为三个阶段：

第一阶段是求职准备期，此时学生主要面临信息
不对称与职业目标模糊带来的焦虑，担心自身竞争力
不足；

第二阶段是应聘竞争期，当进入简历投递、笔试
与面试环节时，毕业生的心理压力达到高峰，自我效
能感受挫，易出现紧张与自我否定；

第三阶段是就业落差期，部分学生在签约或进入
职场后，若发现工作与期望不符，会产生心理失衡与
职业倦怠。

可见，求职心理压力并非短期反应，而是贯穿整
个就业过程的连续性心理体验。

从群体特征上看，毕业生求职心理压力具有普遍

性与差异性并存的特点。其普遍性体现在几乎所有毕业生在求职过程中都会经历一定程度的焦虑与不安；而差异性则受专业类型、性别角色、社会资源、家庭背景及人格特质等多重因素影响。例如，女性毕业生在面对就业性别偏见时更易产生自我怀疑；农村生源学生在社会资源与信息获取上的劣势也会造成更高的心理应激水平；而性格外向、社会支持感强的学生则通常能以更积极的心态应对就业挑战。

二、基于社会支持视角的求职心理压力成因分析

(一) 家庭支持不足与期望压力

家庭作为社会支持系统的核心，其态度与行为直接影响毕业生的心理状态。一方面，过高或不切实际的家庭期望容易导致毕业生产生显著的心理负担。例如，部分父母坚持“体制内就业”或“高薪岗位”的观念，使得学生在选择职业时缺乏自主性。另一方面，家庭经济状况的差异也影响毕业生的就业信心。经济条件较差的家庭无法提供充足的求职支持（如培训、交通、生活保障），使学生更易产生无助与焦虑情绪。

此外，家庭支持不仅体现在物质层面，更重要的是情感支持。当毕业生在求职受挫时，若家庭成员能给予理解与鼓励，可有效缓解消极情绪；反之，若家庭以批评、比较等方式表达关心，则会放大心理压力，削弱其应对能力。

(二) 学校支持资源的失衡与缺位

高校是毕业生获取社会支持的重要场域。当前，不少高校在就业指导服务中存在资源配置不均、心理辅导体系薄弱等问题。就业指导往往停留在“信息传递”层面，缺乏针对不同专业和个体需求的精准辅导。部分高校虽设有心理咨询中心，但缺乏与就业部门的联动，难以及时识别学生的就业心理困扰。

此外，就业课程内容与实际需求的脱节也是重要诱因。传统就业指导侧重于简历制作与面试技巧训练，忽视了心理调适、情绪管理与职业认同教育。社会支持在这一层面的不足，使得毕业生在面对竞争压力时缺乏系统的应对策略。

(三) 社会环境与信息支持的缺乏

社会环境的不确定性是求职心理压力的外部根源之一。经济波动、行业结构调整、用人机制变化等宏观因素，使毕业生对就业前景产生担忧。同时，社会舆论对“名校效应”“学历内卷”“就业歧视”等议题的不断放大，也加剧了毕业生的焦虑感。

信息支持的缺失进一步加重了这一压力。部分毕业生获取就业信息的渠道单一，容易受到网络虚假招聘、信息过载或错位宣传的干扰，导致择业决策失误

和心理挫败。有效的信息支持体系（如职业咨询平台、就业数据服务等）不足，使得毕业生难以形成理性、积极的就业认知。

(四) 社会比较与自我支持的弱化

社会比较是毕业生心理压力形成的重要心理机制。当个体将自身的求职状况与他人进行比较时，若结果不利，往往引发自我怀疑、焦虑甚至抑郁。社交媒体的普及放大了这种比较效应，使毕业生更容易陷入“信息焦虑”与“成就焦虑”。与此同时，社会支持缺失还可能导致自我支持能力弱化。自我支持是指个体在面临压力时通过自我肯定与认知重建来实现心理平衡的能力。当外部支持不足时，个体往往缺乏内在调节资源，形成恶性循环。

三、求职心理压力的社会支持调适机制与实践路径

(一) 家庭层面的情感支持与沟通优化

家庭是毕业生心理调适的第一道防线。家庭支持的关键在于情感理解与沟通方式的改善。父母应当理性调整期望值，尊重孩子的职业兴趣与自主选择，避免以“成功模板”施压。家庭沟通应从单向说教转向双向理解，营造“共情—共商—共进”的支持氛围。此外，家庭还应增强心理教育功能，帮助毕业生建立积极的自我认知与合理的目标定位。对经济条件一般的家庭而言，可以通过提供精神鼓励与实际协助（如人脉资源介绍、生活支持）来弥补物质资源的不足，从而提升毕业生的心理安全感与信心水平。

(二) 学校层面的系统化心理支持机制建设

高校应将社会支持理念融入就业服务体系，构建“心理辅导—职业指导—社会资源”三位一体的支持机制。首先，完善就业心理辅导课程，重点培养学生的情绪调节、挫折耐受与压力管理能力。其次，加强心理咨询与就业指导部门的协同，建立心理预警机制，通过问卷、访谈等方式动态掌握学生心理状态。同时，应强化朋辈支持网络的作用。通过就业经验分享、心理互助小组、职业生涯辅导员制度等形式，形成“同伴激励+专业辅导”的双向支持体系。此外，高校还应搭建校企合作平台，邀请企业导师参与就业辅导，让学生在真实职业场景中获得情境化的心理调适训练。

(三) 社会层面的制度支持与信息服务优化

社会层面的支持主要体现在政策保障与信息服务两方面。政府应完善就业政策体系，优化基层岗位、创业扶持、见习计划等政策供给，增强毕业生的就业安全感。同时，应推动建立跨部门信息共享平台，为毕业生提供准确、透明的岗位数据与政策解读，降低

信息不对称带来的焦虑。

社会组织与媒体也应发挥积极作用。公益机构可以提供心理援助与职业咨询服务,企业应建立公平透明的招聘制度,营造包容的就业环境。媒体在就业议题报道中应避免夸大焦虑,应更多地传播正向案例与科学求职理念,从舆论层面构建积极的社会支持氛围。

(四)个人层面的自我支持与心理韧性培养

在社会支持系统的外部作用之外,个体的自我支持能力是心理调适的内在基础。毕业生应主动学习心理调适技巧,如认知重构、正念训练、情绪表达与时间管理等。通过设定可实现目标与阶段性反馈机制,增强自我效能感。此外,积极参与社会实践与志愿活动,有助于拓展社会联系,获得更多外部支持资源。自我支持还体现在对挫折的积极应对——将失败视为成长契机,而非能力缺陷。只有当个体实现从“外部依赖”到“内外协同”的心理成长,社会支持的作用才能真正发挥。

四、结论

高校毕业生求职心理压力的形成是多重社会因素与个体心理特质交互作用的结果。从社会支持视角来看,家庭期望、学校资源与社会环境的支持缺位是主要外因,而自我支持能力不足则是关键内因。社会支持的强化不仅能缓冲心理压力,还能促进个体心理韧性与就业适应力的提升。因此,应构建多层次、系统化的社会支持体系:家庭层面注重情感沟通与合理期待,学校层面强化心理教育与职业辅导联动,社会层面完善政策与信息服务机制,个体层面增强自我调适与积极认知。通过“外部支持—内部调节”的协同路径,能够有效缓解高校毕业生的求职心理压力,促进其顺利实现从校园到职场的心理过渡,为构建健康的高校就业生态与社会心理支持体系提供可行的理论与实践参考。

参考文献:

- [1] 王慧玲,尹仕果,崔鹏.高职毕业生就业心理压力来源及对策研究[J].现代商贸工业,2024,45(2):147-149.
- [2] 蔡凯琴.后疫情时代下就业压力、心理韧性对高校毕业生求职行为的影响及干预研究[D].华中师范大学,2023.
- [3] 于悦.小组工作缓解高校毕业生就业心理压力研究[D].辽宁大学,2020.
- [4] 刘春雷.当代大学生就业心理问题及其影响因素研究[D].吉林大学,2010.
- [5] 裴玲燕.如何帮助毕业生克服就业心理压力实现精准就业——辅导员工作案例分析[J].现代商贸工业,2024,45(15):136-139.
- [6] 张轲帅.高校毕业生就业现状分析与对策研究[J].就业与保障,2023(6):94-96.
- [7] 韩笑.高校毕业生就业心理压力分析——以吉林师范大学博达学院小学教育专业为例[J].经济研究导刊,2022(4):121-123.
- [8] 陈立泰.新的就业压力下大学生就业心理分析与自我调控策略[J].科技资讯,2021,19(23):188-189+192.