基于生涯阻碍知觉的应届毕业生生涯干预实验

万恒阳^{1,2} 黄家瀚¹

(¹ 宁波大学机械工程与力学学院, 宁波, 315211; ² 宁波钢杰人力资源开发有限公司, 宁波, 315211)

摘 要 为探讨应届毕业生生涯阻碍知觉现状、考察生涯干预对应届毕业生生涯阻碍知觉的作用,对应届毕业生展开问卷调查与生涯干预实验。主要成果如下:(1)应届毕业生生涯阻碍知觉处于中等偏上水平,在人口学变量上存在显著差异;(2)设计出符合应届毕业生特点的生涯干预方案;(3)实施生涯干预的实验组,其生涯阻碍知觉后测数据低于前测,并显著低于对照组前测数据,在一定程度上验证了生涯干预方案的有效性。研究结果对降低应届毕业生生涯阻碍知觉及其科学干预具有一定实际意义。

关键词 生涯阻碍知觉 生涯干预 应届毕业生

1 问题提出

生涯阻碍知觉(perceived career barriers)指个体认为当前或将来可能遭遇的与职业相关的阻碍,尽管这些阻碍可能在现实中没有基础,但它对个体的职业决策有直接影响(赵小云,谭顶良,2012),例如不良的学习条件会减少自我效能感(Creed, Conlon, et al, 2007),另有研究发现职业决策自我效能感与生涯阻碍知觉呈负相关(Albaugh, 2005; Hanna, Kim, 2007)。国内相关研究尚处于初始阶段,且以理论研究为主,实证研究相对缺乏,本研究拟考察应届毕业生生涯阻碍知觉现状及生涯干预对生涯阻碍知觉的影响,以期丰富生涯阻碍知觉理论,并推进其应用层面的研究进程。

1.1 生涯阻碍知觉

本研究在前期结构化访谈中发现,82.9%的应届毕业生不知道自己喜欢什么或想要什么,对于未来职业发展深感迷茫,并体验到源自家庭、工作、社会等多方面的阻碍因素,例如入职不适应、职业角色转换困难、职场经验不足等,这些因素给应届毕业生造成不同程度的压力与紧张感,其自我效能感低,对未来充满担忧,以上成为确立本研究的现实依据。国内外基于生涯阻碍知觉的研究对象多为女性和部分特殊群体(Albaugh, 2005; Beatty, 2011; Fischlmayr, 2002; 谭雪青, 秦旭芳, 2018)。研究内容大多集中在量表编制、关系研究、国内外比较等(Cardoso, Marques, 2008; Creed, Conlon, et al, 2007; Kelly, 2010; Lent, Brown, et al, 2002; 白

茹, 侯志瑾, 李文希, 2010; 杨彩艳, 2016), 而对其理论建构、相关实验研究的探讨较为不足 (Lipshits, &Tatar, 2012; 万恒阳, 2014), 这成为确定本研究的理论依据之一。过往研究发现, 生涯阻碍知觉具有显著的性别与种族差异, 其中, 女性感知到更多的生涯阻碍 (Lipshits, &Tatar, 2012; Luzzo, 1995; Swanson, 1997), 拉丁美裔、美印第安人比美国其它族裔感知到更多的阻碍因素 (Cardoso, Marques, 2008; Rebecca, Melissa, 2014)。据此, 本研究分别提出假设 H1: 应届毕业生生涯阻碍知觉水平偏高; 假设 H2: 不同人口学变量的应届毕业生在生涯阻碍知觉上存在显著差异。

1.2 生涯干预

本研究中的生涯干预旨在对研究群体实施生涯规划教育。生涯规划(career planning)也叫“职业规划”或“职业生涯规划”, 是指个人在生涯发展历程中, 对自身特质及外界进行探索, 以逐渐形成生涯决策, 建立生涯目标, 并拟定实现这一目标的行动方案的过程 (顾雪英, 2011)。

本研究中生涯干预的理论依据采用 Super 的生涯发展理论, 其核心观点是“自我概念”, 认为职业选择的过程就是自我概念实践的历程, 并将生涯分为“成长”、“探索”、“建立”、“维持”和“衰退”五个阶段, 每个阶段都有其独特的任务 (Savickas, 1997)。随着个体职业发展由传统方式逐步转变为无边界职业生涯模式, 应届毕业生需要迅速进行职场角色转换, 科学的规划是促进其更好地明确目标、落实行动的有效途径 (王鹏, 张利会, 2017; 朱新立, 2016)。以往研究发现, 生涯规划能有效地支持生涯决策自我效能感, 在一定程度上减少生涯阻碍知觉 (Creed, Wong, 2009; Santos, 2015)。根据以上分析并结合前期结构化访谈, 本研究提出假设 H3: 生涯干预对减少应届毕业生生涯阻碍知觉具有显著作用。

综上所述, 本研究基于问卷调查与生涯干预实验, 以探讨应届毕业生生涯阻碍知觉现状、考察生涯干预对应届毕业生生涯阻碍知觉的作用机制。

2 方法

2.1 研究对象

研究对象为已入职的 2018 年应届毕业生。研究主要分为两部分: 通过问卷调查, 了解应届毕业生生涯阻碍知觉现状; 根据调查数据, 基于 Super 的生涯发展理论, 并结合访谈资料来设计并实施符合应届毕业生特点的生涯干预实验。

2.1.1 生涯阻碍知觉现状调查样本特征

调研过程以分层随机抽样的方式抽取行政机关、国有企事业单位、外资及民营企业 2018 年度应届毕业生,共获有效样本 460 人。平均年龄 23 岁。从性别构成来看,男性 251 人,占 54.57%,女性 209 人,占 45.43%。从就职单位性质来看,行政机关 120 人,占 26.09%,国有企事业单位 128 人,占 27.83%,外资 110 人,占 23.91%,民营 102 人,占 22.17%。从毕业院校来看,985 院校 128 人,占 27.83%,211 院校 197 人,占 42.83%,普通高校及以下 135 人,占 29.35%。从生源地来看,农村样本 160 人,占 34.78%,城镇样本 300 人,占 65.22%。从所学专业来看,文科 247 人,占 53.70%,理工科 213 人,占 46.30%,具体分布见表 1。

2.1.2 生涯干预实验设计样本特征

本研究分层随机抽取国有企事业单位、外资、民营企业 2018 年应届毕业生共 120 人,随机分为实验组 60 人和对照组 60 人。从性别构成来看,实验组男性 36 人(60.00%),女性 24 人(40.00%);对照组男性 32 人(53.33%),女性 28 人(46.67%)。从就职单位性质来看,实验组国有企事业单位 11 人(18.33%),外资 15 人(25.00%),民营 34 人(56.67%);对照组国有企事业单位 19 人(31.67%),外资 18 人(30.00%),民营 23 人(38.33%)。从毕业院校来看,实验组 985 院校 24 人(40.00%),211 院校 15 人(25.00%),普通高校及以下 21 人(35.00%);对照组 985 院校 21 人(35.00%),211 院校 18 人(30.00%),普通高校及以下 21 人(35.00%)。从生源地来看,实验组农村样本 26 人(43.33%),城镇样本 34 人(56.67%);对照组农村样本 29 人(48.33%),城镇样本 31 人(51.67%)。从所学专业来看,实验组文科 27 人(45.00%),理工科 33 人(55.00%),对照组文科 21 人(35.00%),理工科 39 人(65.00%)。

2.2 测量工具

本研究运用的测评工具为赵小云和谭顶良(2012)编制的生涯阻碍知觉问卷,包括“婚姻家庭制约”、“性格缺陷”、“父母行为阻碍”、“信息探索不足”、“技能储备不足”、“学校教育不足”、“背景差别待遇”7 个维度共 35 个项目,如“我的婚姻或家庭计划可能和未来的生涯计划冲突”、“我做事有些冲动,不大考虑后果”、“在未来生涯发展上,父母对我限制太多”、“我不清楚有哪些方式可以帮助我探索未来发展的方向”、“对于未来我想从事的工作,我缺乏所需具备的专业技能”、“我觉得所在学校并不太重视大学生的生涯规划教育”、“在我生涯发展中可能会因为我的性别而受到差别待遇”。问卷采用李克特 5 点式计分,问卷分数越高表示个体知觉到的阻碍越强。其各因子的内在一致性系

数在 0.719-0.838 之间，整个问卷的内在一致性系数为 0.926，以往研究表明该问卷具备良好的信效度（赵小云, 2012; Swanson, Daniels, 1996）。本研究，该问卷的 α 系数为 0.915。

2.3 研究方法

2.3.1 问卷调查

由两名研究人员使用统一的指导语对应届毕业生进行现场问卷施测，指导语强调被试需根据自身实际情况作答，实施匿名答题并遵循保密原则。运用 SPSS 17.0 与 AMOS18.0 统计软件对数据进行验证性因子分析、相关分析及多因素方差分析，以了解其生涯阻碍知觉现状。

2.3.2 实验设计

实验采取组间设计，将应届毕业生随机分为实验组 60 人和对照组 60 人（具体样本特征见 2.1.2 内容），两组成员此前均未受过生涯发展的相关学习。干预方案包含以系列生涯探索课程为主，个体生涯咨询、被试职业体验及自主学习为辅的多种形式。生涯探索课程内容设计依据 Super 的生涯发展理论，参考国内取得显著效果的生涯教育课程（顾雪英，2011；金树人，2007），主要包含自我探索、外界探索、决策规划及执行调整四大模块，其中外界探索部分将结合应届毕业生访谈结果进行改进；个体生涯咨询则根据实验组成员面临的生涯问题进行一对一咨询解答；被试职业体验部分由研究者设定具体的职业岗位（如项目经理），结合课程教授的工具方法促进实验组成员科学全面地进行职业探索。

干预开始前，分别对实验组和对照组成员的生涯阻碍知觉进行测量；干预过程中，对实验组成员讲授每周一次（每次两学时）的生涯规划系列课程，共 7 次（课程内容见图 1）。

每次课程结束后根据被试需求进行一对一咨询，促进实验组成员了解并掌握生涯探索的方法及工具，主动寻求生涯问题的解决方式；干预结束后，研究者对实验组成员的生涯阻碍知觉进行再次测量，具体实验过程见图 2。

为保证实验组与对照组的可比性，主要控制以下变量：应届毕业生性别、专业及来源。课堂采取多种激励方式提升成员的积极性。对实验组前后测数据、实验组后测与对照组前测数据、实验组对照组前测数据分别进行 t 检验，以考察生涯干预对生涯阻碍知觉的作用。

2.3.3 共同方法偏差检验

采用问卷调查，调查信息由被试单方面提供，这些可能会导致共同方法偏差

（周浩，龙立荣，2004）。本研究通过部分题目反向计分、增加测谎题项、匿名调查的形式加以控制，并采取 Harman 单因素检验法进行共同方法偏差检验。结果显示，特征根大于 1 的因子共 7 个，且第一个因子解释的累积变量为 20.14%，小于 40%临界值，故本研究的测量中不存在严重的共同方法偏差问题（熊红星，张璟，叶宝娟，郑雪，孙配贞，2012；周浩，龙立荣，2004）。

3 结果

3.1 应届毕业生生涯阻碍知觉现状

3.1.1 应届毕业生生涯阻碍知觉的整体现状

统计分析结果显示，各变量亚群体的生涯阻碍知觉普遍较高，总体平均值为 3.275，具体分布状况见表 2。

本研究假设应届大学毕业生生涯阻碍知觉在人口学变量上存在显著差异，由于大部分人口学变量为分类变量和顺序变量，故采取 Spearman 相关分析。结果表明，人口学变量间相关系数均较低（见表 3），故相互独立，可进行接下来的分析。

3.1.2 应届毕业生生涯阻碍知觉的人口学变量差异

本研究采取多因素方差分析法探求多个人口学变量对生涯阻碍知觉的影响，在相关分析中发现样本具备独立性原则，若观察变量的偏度系数大于 3、峰度系数大于 8，则可能偏离正态分布（邱皓政，2009），生涯阻碍知觉各维度量表得分经偏度、峰度检验，可看成正态分布，人口学变量对生涯阻碍知觉的方差齐性检验结果表明：背景差别待遇量表得分在各个单元的误差方差齐性（ $F=27.559$ ， $p>0.1$ ）；婚姻家庭制约分量表得分方差齐性（ $F=24.591$ ， $p>0.1$ ）；父母行为阻碍分量表得分方差齐性（ $F=11.551$ ， $p>0.1$ ）；学校教育不足分量表得分方差齐性（ $F=5.140$ ， $p>0.1$ ）；性格缺陷分量表得分方差齐性（ $F=50.781$ ， $p>0.1$ ）；信息探索不足分量表得分方差齐性（ $F=22.145$ ， $p>0.1$ ）；技能储备不足分量表得分方差齐性（ $F=11.812$ ， $p>0.1$ ），方差分析结果见表 4（只显示 p 值显著部分）。

事后比较显示，应届毕业生中的女性生涯阻碍知觉及其各维度显著高于男性；就职于行政机关的应届毕业生生涯阻碍知觉及其各维度显著低于其它单位；985 高校毕业生的生涯阻碍知觉及其各维度显著低于其它院校；生源地及文理科方面差异不显著。

3.2 应届毕业生生涯干预结果

对实验组前后测数据进行 t 检验，结果显示：实验组成员干预前生涯阻碍知觉各维度均显著高于干预后，即在背景差别待遇、婚姻家庭制约、父母行为阻碍、学校教育不足、信息探索不足、性格缺陷及技能储备不足维度上后测数据得分均显著低于前测（ $F=4.293$ ， $p<0.05$ ）（见表 5 及图 3）。

实验组后测与对照组前测数据的 t 检验结果显示：实验组成员干预后的背景差别待遇、婚姻家庭制约、父母行为阻碍、学校教育不足、信息探索不足、性格缺陷、技能储备不足各维度及生涯阻碍知觉总均分均显著低于对照组成员（ $F=4.383$ ， $p<0.05$ ）（见表 6 及图 4）。

实验组对照组前测数据的 t 检验结果显示：两组数据在生涯阻碍知觉及其各维度上的得分差异不显著（ $F=16.130$ ， $p>0.05$ ）（见表 7 及图 5）。

综上，实验组成员接受生涯干预前，其生涯阻碍知觉及其各维度与对照组成员无显著差异，而实验组成员接受系统的生涯干预后，其生涯阻碍知觉及其各维度都显著低于对照组成员，即实验组成员感知到的生涯阻碍因素显著降低，验证了生涯干预对减少应届毕业生生涯阻碍知觉具有显著作用。

4 讨论

4.1 应届毕业生生涯阻碍知觉的现状分析

本研究发现，应届毕业生的生涯阻碍知觉总体平均得分为 3.275（总分为 5 分），属于中等偏上水平，其中技能储备不足平均分最高，为 3.419，其次是信息探索不足 3.364，最低分为婚姻家庭制约 3.189。表明大部分应届毕业生知觉到的生涯阻碍因素偏多，认为自身的技能储备以及信息探索会影响其未来发展，这一阶段极大部分应届毕业生还未组建家庭，因此简单的家庭生活并不会过多地限制其发展。这与前期访谈结果相符，也支持了生涯阻碍知觉偏高的现状研究结果（Briggs, Jaramillo, et al, 2012; Cardoso, Marques, 2008），但与笔者以往对于高中生生涯阻碍知觉的现状研究结果“生涯阻碍知觉属于中等偏下水平”（万恒阳，2014）有所不同，原因可归于所处的生涯阶段不同，高中生阶段主要目标是学习，较为明确，所处环境相对单一，故其感知到的生涯阻碍知觉也相对偏低。

人口学变量差异分析结果显示，女性生涯阻碍知觉显著高于男性；就职于行政机关的应届大学生生涯阻碍知觉显著低于其它单位；985 高校毕业学生的生涯阻碍知觉显著低于其它院校，验证了假设 H2。笔者认为造成这些差异的主要原因有：传统观念使大多数女性更以家庭为重，而女生的细腻敏感也会在一定程度上

上加强其对阻碍因素的感知，另有研究发现女生解决问题的能力要弱于男生（刘慧，徐朝亮，2009），这会造成女生自我效能感降低；就职于行政机关的应届毕业生工作环境比较稳定，竞争并不十分激烈，其稳定的单位性质基本能够得到家人的支持，进而降低了其生涯阻碍知觉；毕业于 985 重点院校的学生得到的生涯教育资源更为丰富，学历、学校资源、社会实践、父母支持都是其就业的重要优势，这些有利条件能够减少其生涯阻碍知觉。

4.2 应届毕业生生涯干预结果分析

经实验研究发现，实施生涯干预的实验组成员，其生涯阻碍知觉后测数据明显低于前测，并显著低于对照组后测数据，而干预前实验组与对照组差异不显著，验证了生涯干预能够显著降低应届毕业生的生涯阻碍知觉（Creed, Wong, 2009; Santos, 2015）。通过课程系统地学习职业生涯规划的理论基础、方法步骤及应用工具，让成员转变生涯观念，促进成员探索自我与外界，在填补实用信息的同时，鼓励成员寻求解决生涯问题的方法，授之以渔，在认知和实践过程中能够有效减少其生涯阻碍知觉。

5 结论

本研究验证并讨论了所有假设，获得如下结论：(1)应届毕业生生涯阻碍知觉处于中等偏上水平；(2)部分人口学变量对生涯阻碍知觉有显著影响：女性生涯阻碍知觉显著高于男性；就职于行政机关的应届生生涯阻碍知觉显著低于其它单位；毕业于 985 高校的应届生生涯阻碍知觉显著低于其它院校；(3)生涯干预对减少应届毕业生生涯阻碍知觉具有显著作用：实施生涯干预前的实验组对照组生涯阻碍知觉得分无显著差异；实施生涯干预后的实验组，其生涯阻碍知觉后测数据低于前测数据，并显著低于对照组前测数据。

6 建议

新生代应届毕业生是促进社会发展、民族进步的重要力量，他们初入职场，对于自身发展充满期待，面对角色转换也更容易感知到源自工作、家庭、社会及自身的诸多阻碍因素，降低应届毕业生生涯阻碍知觉不仅需要应届生自身转换观念，还需要高校、家庭、企业及政府的通力合作。

首先，高等院校是培养人才、联接社会的重要机构，是学生走向职场的过渡阶段，可从以下五个方面降低学生生涯阻碍因素：优化课程设置，开展具有针对性的职业生涯规划教育；应紧跟国家政策及社会需求，适时调整教育结构；加强信息化教育，为学生提供有效搜索优质资源的途径；完善教师选拔制度及培训机制，加强教师队伍建设；为提升大学生的职业素养与就业能力搭建校企合作平台，

为学生创造合适的实习与实践机会，鼓励学生积极地进行外界探索。

其次，家庭是塑造学生性格、价值观等品质的重要场所之一，父母的教养方式及行为观念对孩子具有潜移默化的影响（Bowen, Desimone, 1995）。良好的家庭经济水平、民主的家庭教养方式、广泛的人际关系网络等都是孩子职业发展的重要支持；父母应主动与孩子进行有效沟通、鼓励孩子积极关注自身、促进孩子树立生涯规划意识、引导孩子掌握生涯规划方法，进而减少其生涯阻碍因素，促进其职业生涯的良好发展。

再者，企业的发展离不开员工，两者相互依存，企业在管理新生代应届毕业生时，应积极关注其身心发展，给予正确的职业引导。企业可在入职培训中结合企业文化开展职业生涯规划讲座，让应届毕业生了解晋升通道及发展资源；进行学历研修、技能培训、职业素养提升等多种形式的培训，满足员工的学习需求；设立员工援助工作室，及时为员工答疑解惑，以促进应届毕业生的职业生涯发展，也能够有效提升企业的竞争力。

另外，政府的政策导向非常重要。近年来，政府出台了大量鼓励大学生创业、支持大学生就业的政策，例如国家及地方各类人才引进计划、大学生就业创业补贴、接纳应届毕业生的企业补助等，这些为应届毕业生职业发展提供了重要的政策支持，除此之外，加强地方的项目建设和科研水平，让应届毕业生有施展才华的用武之地才是吸引应届毕业生的根本途径。

参考文献

- Albaugh, L. M. (2005). Career Decision Self-Efficacy, Career Barriers, and College Women's Experiences of Intimate Partner Violence. *Journal of Career Assessment*, 13(3), 288-306.
- Beatty, J. E. (2011). Career Barriers Experienced by People with Chronic Illness: A U.S. Study. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 24(2), 91-110.
- Bowen, G. L., Desimone, L. M., & McKay, J. K. (1995). Poverty and the single mother family: A macroeconomic perspective [J]. *Marriage and Family Review*, 20: 115-142
- Briggs, E., F. Jaramillo, et al. (2012). Perceived barriers to career advancement and organizational commitment in sales. *Journal of Business Research*, 65(7), 937-943.
- Cardoso, P., J. F. Marques. (2008). Perception of career barriers: The importance of gender and ethnic variables. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8(1), 49-61.

- Creed, P. A., E. G. Conlon, et al. (2007). Career barriers and reading ability as correlates of career aspirations and expectations of parents and their children. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 242-258.
- Creed, P. A., O. Y. Wong, et al. (2009). Career decision-making, career barriers and occupational aspirations in Chinese adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9(3), 189-203.
- Fischlmayr, I. C. (2002). Female self-perception as barrier to international careers?. *The International Journal of Human Resource Management*, 13(5), 773-783.
- Santos, Gina Gaio. (2015). Career barriers influencing career success: A focus on academics' perceptions and experiences. *Career Development International*, 26(1), 1-50.
- Hanna Choi, H. S. K. (2007). Influence of Perceived Career Barriers and Career Decision Making Self-Efficacy. American Psychological Association 2007 Convention Presentation, 1-3.
- Kelly, R. R. (2010). The Relationship between Career Decision-Making Self-Efficacy and Perceived Career Barriers in the Career Decision Making of Selected Community College Students. Doctor of Education Parper, 1-172.
- Lent, R. W., S. D. Brown, et al. (2002). Career Choice Barriers, Supports, and Coping Strategies: College Students' Experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 61-72.
- Lipshits-Braziler, Y. & M. Tatar. (2012). Perceived career barriers and coping among youth in Israel: Ethnic and gender differences. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 545-554.
- Luzzo, D. A. (1995). Gender Differences in College Students' Career Maturity and Perceived Barriers in Career Development. *Journal of Counseling & Development*, 73(3), 319-322.
- Rebecca R. K., Melissa E. D, et al. (2014). Barriers to Career Success for Minority Researchers in the Behavioral Sciences. *Journal of Career Development*, 41(1), 43-61.
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The career development quarterly*, 45, 247-259.
- Swanson, J. L., K. K. Daniels, et al. (1996). Assessing Perceptions of Career-Related Barriers: The Career Barriers Inventory. *Journal of Career Assessment*, 4(2), 219-244.

- Swanson, J. L. & M. B. Woitke (1997). Theory Into Practice in Career Assessment for Women: Assessment and Interventions Regarding Perceived Career Barriers. *Journal of Career Assessment*, 5(4), 443-462.
- 白茹, 侯志瑾, 李文希. (2010). 中国大学生生涯阻碍因素量表的编制. *中国临床心理学杂志*, 18(3), 297-300.
- 顾雪英. (2011)当代大学生职业生涯规划[M]. 北京: 高等教育出版社, 1-253.
- 金树人. (2007). 生涯咨询与辅导[M]. 北京: 高等教育出版社, 1-372.
- 刘慧, 徐朝亮, 黄三生. (2009). 女大学生的职业生涯阻碍因素及对策探析. *华东交通大学学报*, 26, 116-120.
- 邱皓政. (2009). 量化研究与统计分析: SPSS 中文视窗版数据分析范例解析: 重庆大学出版社.
- 谭雪青, 秦旭芳. (2018). 幼儿教师职业生涯阻碍的结构与特点[J]. *中国健康心理学杂志*, 26(02), 248-252.
- 万恒阳. (2014). 高中生生涯阻碍知觉、生涯适应力与生活满意度的关系研究[D]. 南京师范大学.
- 王鹏, 张利会, 朱新立, 褚朋朋, 王芳, 张淑洁, 石洁茹, 孙建青. (2017). 大学生生涯阻碍知觉与职业生涯规划水平: 心理资本的作用[J]. *人类工效学*, 23(04), 18-37.
- 熊红星, 张璟, 叶宝娟, 郑雪, 孙配贞. (2012). 共同方法变异的影响及其统计控制途径的模型分析. *心理科学进展*, 20(5), 757-769.
- 杨彩艳. (2016). 研究生生涯阻碍知觉、生涯焦虑与生涯定向的关系研究[D]. 南京师范大学.
- 赵小云, 谭顶良. (2012). 大学生生涯阻碍知觉问卷的编制. *中国临床和心理学杂志*, 20(5), 600-603.
- 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.
- 朱新立. (2016). 大学生生涯阻碍知觉与职业生涯规划水平: 心理资本的作用[D]. 山东师范大学.