

DOI: 10.53104/dyshfzyj.2026.02.03.003

大学生就业焦虑中的社会比较困境及调适

罗静¹

1. 杭州师范大学, 浙江 杭州 311121

摘要: 就业是大学生完成学校教育并进入社会生活的重要转换环节。岗位数量、职业发展、收入水平、工作稳定性以及未来成长空间具有不同程度的不确定性, 使就业焦虑逐渐成为大学生求职过程中较为常见的心理体验。大学生就业焦虑并不完全来源于就业机会本身, 社会比较同样在其中发挥着重要作用。求职过程中, 大学生会借助同伴的求职进度、实习经历、录用结果、薪资水平和职业去向判断自身位置。适度比较能够提供信息参照, 帮助个体了解就业市场, 但当比较对象长期集中于优势群体、评价标准不断提高、平台信息呈现过度突出成功样本时, 社会比较容易由职业判断工具转化为焦虑放大机制。特别是在社交媒体持续展示求职成果的情况下, 个体容易形成“他人普遍比自己进展更快”的印象, 并将阶段性就业差距进一步解释为能力不足和未来发展受限。大学生就业中的社会比较困境主要表现为求职进度比较、能力经历比较、职业层级比较以及平台化上行比较, 其形成又受到就业不确定性、单一成功标准、自我评价失衡和数字媒介传播等因素影响。缓解这一困境不能简单要求大学生停止比较, 而应调整比较对象、比较标准和结果解释方式, 同时通过职业目标重构、求职行动强化、高校就业支持、家庭沟通优化和平台信息治理, 使社会比较重新回到信息获取和经验学习的位置, 从而降低其对就业焦虑的持续放大。

关键字: 大学生; 就业焦虑; 社会比较; 上行比较; 就业选择; 心理调适

Social Comparison Dilemmas and Adjustment in College Students' Employment Anxiety

LUO Jing¹

1. Hangzhou Normal University, Hangzhou 311121, P. R. China

Correspondence to: LUO Jing

Abstract: Employment is an important transitional stage through which college students complete their school education and enter social life. The uncertainty surrounding job opportunities, career development, income levels, job stability, and future growth prospects has made employment anxiety an increasingly common psychological experience among college students during the job-seeking process. College students' employment anxiety does not arise solely from employment opportunities themselves; social comparison also plays an important role. During the job search, college students often assess their own position by referring to their peers' job-seeking progress, internship experiences, employment offers, salary levels, and career destinations. Moderate comparison can provide useful reference information and help individuals understand the labor market. However, when comparison is persistently directed toward more advantaged groups, evaluation standards continue to rise, and online platforms disproportionately highlight successful cases, social comparison

引用格式: 罗静. 大学生就业焦虑中的社会比较困境及调适[J]. 东亚社会发展研究, 2026, 2(3): 18-27.

can shift from a tool for career judgment to a mechanism that amplifies anxiety. In particular, the continuous display of job-seeking achievements on social media may create the impression that “others are generally progressing faster,” leading individuals to interpret temporary employment gaps as evidence of inadequate ability or limited future development. The social comparison dilemmas involved in college students’ employment anxiety are mainly reflected in comparisons of job-seeking progress, abilities and experiences, occupational status, and upward comparison on digital platforms. These dilemmas are further shaped by employment uncertainty, homogeneous standards of success, distorted self-evaluation, and digital media communication. Alleviating this problem should not simply require college students to stop comparing themselves with others. Instead, it is necessary to adjust the targets, standards, and interpretation of comparison, while promoting career goal reconstruction, more effective job-seeking actions, university employment support, improved family communication, and better platform information governance. In this way, social comparison can return to its function of information acquisition and experiential learning, thereby reducing its persistent amplification of employment anxiety.

Key words: college students; employment anxiety; social comparison; upward comparison; employment choice; psychological adjustment

引言

就业不仅意味着获得一份工作，也意味着大学生开始脱离较为稳定的校园评价体系，进入标准更加复杂、结果更加不确定的职业竞争场域。课程学习中，成绩、学分和考试结果通常具有较明确的衡量标准，而就业过程中的岗位匹配、招聘偏好、职业发展和录用机会往往受到专业、学历、能力、地区、行业变化以及用人单位需求等多种因素影响。大学生很难通过一个固定指标判断自己是否“准备充分”，也很难准确预测最终求职结果。就业由此成为一个持续判断、不断选择和反复调整的过程。这种不确定性容易引发焦虑。有资料指出，就业相关不确定性已经成为青年压力的重要来源之一，青年担心的不仅是能否找到工作，还包括能否获得具有成长空间的职业、未来技能是否会被替代以及当前选择能否支撑长期发展^[1]。这说明，就业焦虑已经从单纯的“找不到工作”扩展为对职业质量、发展前景和未来稳定性的综合担忧。

大学生并不会在完全封闭的状态下判断这些问题。当缺乏明确标准时，同龄人自然成为最容易获得的参照。谁已经获得录用通知，谁进入了知名企业，谁的实习经历更加丰富，谁正在准备公务员考试，谁的起薪更高，这些信

息都会成为个体理解就业形势和评估自身位置的重要依据。部分研究发现，外部舆论、自我认知、家庭期待和同辈比较会共同影响高校毕业生就业焦虑^[2]。社会比较因此并不是求职之外附加出现的现象，而是大学生认识就业竞争和判断自身能力的一种常见方式。

比较本身并不必然带来负面结果。通过观察同伴的求职经验，学生可以了解招聘流程、岗位要求和能力差距，也可以获得新的就业信息。问题出现在比较逐渐失去信息功能，而转向结果排名。当个体不断关注比自己进展更快的人，把对方的优势看成自己必须达到的标准，并以是否超过他人作为职业评价依据时，社会比较便容易成为焦虑来源。已有研究发现，大学生会在求职过程中围绕求职进展、薪资待遇和职业机会开展社会比较，消极社会比较态度与就业焦虑之间存在明显联系^[3]。

社交媒体进一步提高了这种比较的频率。过去，大学生主要和班级、宿舍或专业内部的同学比较，如今平台可以让个体随时看到来自不同学校、不同专业甚至不同地区的求职经历。比较范围扩大以后，个体接触到的“优秀对象”几乎没有上限。就业焦虑中的社会比较问题因此不只是心理意义上的个体差异，也与信息传播方式、就业评价标准和职业认知结构密切相关。

1 大学生就业焦虑与社会比较的基本联系

就业焦虑是一种围绕就业机会、职业选择和就业结果形成的压力体验。它既包含对求职失败的担忧,也包括对能力不足、职业方向模糊、收入不符合预期以及未来发展受限的担忧。适度焦虑能够推动大学生关注就业信息、提前准备简历和提升技能,但当焦虑持续时间过长、强度不断提高时,就容易影响正常判断,甚至导致拖延、回避和盲目求职。

大学生就业焦虑具有较强的比较属性。就业市场不像考试那样存在统一评分标准,个体很难仅凭自身感受判断就业竞争力。即使学校提供行业信息和招聘数据,学生在实际求职中仍然会把身边人的就业情况作为更直观的参照。一个学生是否认为自己求职进度过慢,往往并不是根据整个毕业生群体的平均情况得出的,而是受到周围同学状态影响。如果宿舍中已有多人拿到录用通知,剩余学生的焦虑通常会明显增强;如果周围同学普遍仍在准备,个体则不一定会把相同的求职进度理解为落后。

这种现象与社会比较的基本逻辑有关。当客观标准不足时,个体倾向于借助他人认识自己。在就业阶段,这一行为具有一定合理性。通过观察同专业学生的去向,可以判断某类岗位的实际门槛;通过了解他人的面试经验,可以发现自身准备不足;通过比较不同职业路径,也可以帮助个体调整原有预期。社会比较能够在信息不充分的就业市场中提供一种简便的判断方式。

但社会比较具有方向差异。与求职进展更好、职业结果更理想的人比较,属于较典型的上行比较。这类比较可能带来激励,也可能带来压力。当个体认为双方差距能够通过学习和行动缩小时,他人的成功经验容易转化为行动动力;当个体认为差距来自不可改变的学历、家庭资源、学校层次或者天赋时,上行比较更容易形成无力感。刘前前关于社会比较态度与就业焦虑的研究发现,积极社会比较态度与就业焦虑呈负相关,而消极社会比较态度与就业焦虑呈正相关^[3]。这一结果说明,决定焦虑程度

的关键并不只是是否进行了比较,还包括个体如何理解差距。看到同学获得较好工作,有人可能会进一步分析其准备方式,有人则直接得出“我不如他”的结论。前者仍然把比较当作信息,后者则把比较结果转化为自我评价。

大学生就业中的社会比较还容易出现范围扩大。开始时可能只是比较“有没有找到工作”,之后逐渐延伸到单位性质、收入、城市、稳定性、晋升空间、工作强度乃至未来生活方式。比较指标越多,个体越容易发现自己在某些方面“不如别人”。即使已经获得满意岗位,也可能因为看到同学工资更高、平台更大而重新产生焦虑。这说明,就业焦虑中的社会比较困境并不是一个简单的竞争问题。它实际上涉及比较标准、比较方向、自我评价以及信息环境之间的共同作用。真正值得关注的,不是大学生为什么会比较,而是为什么正常的信息参照会逐渐转变为持续的自我否定。

2 大学生就业社会比较的现实表现

2.1 求职进度与能力比较

求职进度是大学生最容易感知的比较内容。毕业季具有明显时间节点,秋招、考研、国考、事业单位招聘和春招在不同时间展开,大学生的准备节奏也并不相同。有人很早确定进入企业,有人长期准备公务员考试,也有人直到毕业前才明确职业方向。从职业发展的角度看,这些差异本身并不意味着优劣,但在同伴比较中,却很容易被转化为“谁更早有结果”的排序。当班级或宿舍中有人较早获得录用通知时,尚未获得结果的学生会明显提高对自身进度的关注。原本正常的等待和准备容易被解释为“落后”。尤其在秋招后期,朋友圈中不断出现“签约”“上岸”“收到 offer”等信息时,尚未就业的学生很难完全忽略这些变化。

求职进度比较的突出问题在于,它默认所有人应当按照相似节奏完成就业。事实上,不同行业招聘周期存在较大差异,一些岗位在秋季集中招聘,一些岗位在春季释放机会,还有部分职业需要等待考试结果。如果忽略这些差异,仅依据他人进度判断自身状态,就容易产生人为制造的时间焦虑。

能力比较则进一步扩大了焦虑范围。就业阶段,学生开始集中关注实习经历、技能证书、竞赛项目、外语水平、软件使用能力和学生工作经历。这些内容都可能成为求职优势,但如果个体不断把他人最强的一项能力与自己的薄弱环节比较,就会产生明显的不平衡感。一个同学可能实习经历丰富,另一个同学英语水平较高,还有一个同学掌握数据分析工具。如果个体把这些人的优势同时放在自己身上,就会形成一个现实中并不存在的“完美求职者”。与这样一个虚构对象比较,自身自然始终处于不足状态。这种比较还容易引起无效加码。看到同学考取某项证书,便立即报名相同考试;看到他人参加实习,又担心自己的经历太少;看到别人学习人工智能工具,就认为自己已经落后。最终,能力提升不再围绕目标岗位展开,而是被“别人拥有什么”所支配。

生成式人工智能的发展使这种能力焦虑更加明显。已有研究指出,大学生一方面能够利用人工智能提升学习和工作效率,另一方面也会担心自动化对传统岗位形成替代,并由此产生新的就业压力^[4]。当技术变化与同伴比较叠加时,个体容易产生“别人已经掌握新技能,而我还没有”的紧迫感。

2.2 就业结果与职业层级比较

就业结果是社会比较最集中的阶段。当求职过程逐渐结束后,比较内容从“谁先找到工作”转向“谁的工作更好”。单位性质、企业知名度、工资水平、工作城市、编制情况、岗位稳定性和职业发展空间都会成为新的参照。

就业结果比较具有较强可见性。工资、单位名称和城市容易被明确表达,而工作内容是否适合、个人是否真正满意、长期发展是否稳定却不容易通过简单信息展示。结果比较因此倾向于围绕少数显性指标展开。这种比较方式会把复杂职业选择压缩为层级排序。例如,知名企业可能自动被理解为优于普通企业,一线城市岗位被认为优于普通城市,高起薪岗位被认为优于低起薪岗位。事实上,职业质量并不能通过单一指标判断。工作内容、行业发展、个人兴趣、家庭需求和生活成本都会影响岗位价值。

当外部评价标准过于集中时,大学生容易把“别人认为好的工作”当成自己必须追求的目标。已经获得岗位的人也可能因为同伴工资更高而对当前工作产生怀疑。原本已经完成的就业决策重新进入比较过程,焦虑并没有因为找到工作而结束。张薇关于小红书平台就业焦虑的研究发现,平台使用过程中,上行社会比较会显著加剧就业焦虑^[5]。这一现象说明,就业结果一旦进入公开展示空间,其比较影响就可能超过现实中的熟人关系。学生看到的不再只是身边几个人的去向,而是大量经过筛选的成功案例。

就业结果比较还会进一步延伸到职业层级想象。有些学生把第一份工作视为长期社会位置的象征,认为如果毕业时没有进入理想平台,以后便很难改变。这种判断容易夸大初次就业的重要性。职业发展本身具有流动性,岗位转换、继续学习和技能积累都可能改变个人轨迹。如果把一次就业结果等同于长期职业命运,比较压力自然会被进一步放大。

2.3 社交媒体中的放大式比较

社交媒体已经成为大学生获取就业信息的重要渠道。招聘经验、简历模板、面试技巧、行业分析和岗位分享都可以降低信息成本,但平台同样改变了社会比较的方式。传统比较通常发生在相对固定的熟人团体中,个体能够了解对方的学校背景、家庭条件和真实经历。社交媒体扩大了比较范围,却削弱了背景信息。一个学生可能看到某用户“毕业即进入高薪岗位”,却不知道对方拥有怎样的实习资源、专业背景和求职积累。缺少这些条件信息时,个体容易只比较最终结果。姚君的研究发现,大学生在社交媒体中反复接触他人的职业成就信息,会明显增加上行社会比较,而理想化展示可能进一步扭曲个体的自我评价^[6]。平台内容本身也具有选择性。普通求职经历缺乏传播吸引力,而高薪、名企、逆袭和“快速上岸”更容易获得关注。因此,用户看到的就业世界并不是现实就业结构的完整呈现,而是经过筛选后的高亮样本。

这种样本偏差容易制造一种错觉:似乎大多数人都已经获得理想工作,只有自己停滞不前。事实上,公开分享者本身就可能集中于更

愿意展示结果的人群。个体如果忽略这一点，就会将平台上的高频成功案例误认为普遍状态。

算法推荐进一步增强了这种效果。当用户频繁点击就业焦虑、名企 offer、考公和高薪内容时，平台往往继续推送相似信息。焦虑越高，用户越关注相关内容；关注越多，看到的成功样本越集中；样本越集中，又越容易产生新的焦虑。社会比较由偶发行为变成持续的信息循环。社交媒体并非只能产生负面影响。曾炜璐的研究也发现，社交媒体可以帮助求职者获取信息、积累社会资本并增强对就业风险的控制感^[7]。这说明真正需要区分的不是“是否使用社交媒体”，而是怎样使用。以岗位信息、行业知识和求职技巧为目的的工具型使用，与不断浏览他人成果的比较型使用，其心理结果并不相同。

3 社会比较转化为大学生就业焦虑的作用过程

3.1 就业不确定性推动比较依赖

就业社会比较之所以能够持续存在，与就业本身具有较强不确定性密切相关。大学生无法提前确定某个岗位是否录用，也很难准确判断自己的能力是否符合用人单位要求。外部标准越模糊，个体越容易依赖同伴经验。

温馨在就业焦虑相关研究中指出，就业不确定性和自我期望失衡是焦虑的重要触发因素^[8]。这种不确定性会促使学生不断搜寻信息，而同龄人的求职结果又是最容易理解和获得的参照。

问题在于，同伴信息只能代表个体情况。某位同学连续获得多个面试机会，并不能说明所有人都应当有相同进度；某个专业的学生进入热门行业，也不能说明其他人必须复制这一选择。大学生如果缺少对行业、岗位和个人条件的区分，就容易把偶然案例理解为普遍规律。

就业不确定性还会提高个体对负面信息的敏感度。求职受挫之后，学生更容易注意那些已经获得成功的人。原本只是普通同伴信息，在焦虑状态下会被解释为“别人都比我顺

利”。这种选择性关注进一步增强比较依赖。比较又无法真正消除不确定性。相反，比较对象越多，个体接触到的职业选择越复杂。有人建议考公，有人强调高薪企业，有人选择读研，还有人认为应尽早工作。面对相互冲突的选择，学生可能获得了更多信息，却没有形成更明确的方向。

由此形成一个循环：就业不确定性促使个体寻找比较对象，比较结果又制造更多选择和差距感，新的差距感继续强化不确定性。就业焦虑便不再只由外部岗位竞争造成，而是在信息搜寻过程中不断累积。

3.2 上行比较引发自我评价失衡

社会比较真正转化为焦虑，关键发生在差距解释环节。看到别人表现更好并不必然导致焦虑，只有当个体把这种差距转化为自身能力和价值判断时，比较才容易形成持续负担。上行比较最容易引起这种变化。大学生通常不会长期与就业结果较差的人比较，因为这类信息对提升职业判断帮助有限。相反，优秀同伴具有更强吸引力。问题是，比较对象越优秀，个人越容易发现自身不足。

如果这种不足被理解为某项技能需要加强，比较仍然具有积极意义；如果被解释为“我整体上不如别人”，焦虑便容易出现。陈歆、叶平玉的研究发现，上行社会比较会通过负面评价恐惧和反刍思维等心理过程影响就业焦虑^[9]。这意味着，一次比较结果可能并不会很快结束，而会被个体持续回想。比如，一次面试失败之后，学生不断想起同学已经获得录用，开始推测别人会如何评价自己，再进一步怀疑自身能力。原本是一次具体事件，最终被扩展为整体性自我否定。

就业比较中的自我评价失衡还表现为标准不断提高。最初，学生可能只希望找到专业相关工作；当周围同学进入知名企业后，目标开始变成进入大平台；看到别人薪资更高后，又继续提高收入预期。目标并非根据个人能力和需求调整，而是随着比较对象变化不断上移。

这种变化容易产生“永远不够”的感受。因为任何一个群体中都存在更优秀的人，而社交媒体又可以不断扩大比较范围。只要评价标

准主要由外部比较决定，个体就很难获得稳定满足。

社会情感能力研究表明，自我认知和自我管理能力提升有助于缓解就业焦虑，而过度依赖他人评价可能增加焦虑^[10]。这提示我们，社会比较困境的核心并不是竞争本身，而是自我评价过度外部化。个体越依赖他人结果确认自身价值，就越容易被比较牵动。

3.3 反复比较形成焦虑循环

社会比较对就业焦虑的影响并不是一次性的。它更容易表现为“比较—焦虑—再次比较”的循环。当学生发现自己求职进度落后时，焦虑会促使其寻找更多就业信息，希望确定自身位置。但在信息搜寻过程中，又会看到更多优势样本。新的比较进一步增强差距感，焦虑程度随之提高。焦虑越高，个体越想通过信息确认情况，由此不断重复。这一循环还可能改变求职行为。部分学生会进入过度行动状态，大量投递简历、同时准备多类考试、不断报名证书，希望尽快缩小差距。另一些学生则可能因为持续失败而选择回避，不敢投递理想岗位，也不愿与已经就业的同学交流。比较压力如果不能转化为具体行动，就容易转向情绪消耗。学生花费大量时间查看别人进展，却没有真正修改简历、研究岗位和练习面试。表面上看一直关注就业，实际上却缺少有效求职行为。

家庭评价也可能加重这一循环。潘架丹的研究发现，职业相关父母支持与大学生就业焦虑存在联系，职业决策自我效能在其中具有重要作用^[11]。如果家庭提供的是信息、理解和现实帮助，学生更容易形成行动信心；如果家庭主要通过“别人已经找到工作”来施加压力，则会进一步强化比较感。就业焦虑中的社会比较不应只被理解为个体心理问题。它实际上是一套循环机制：就业不确定性推动比较，比较造成自我评价波动，焦虑又反过来增加信息搜寻和比较频率。要真正缓解这一问题，必须打断其中至少一个环节。

4 社会比较困境对大学生就业行为的影响

社会比较造成的影响并不局限于情绪。持续焦虑还会改变大学生的职业判断方式和实际求职行为。最明显的表现是职业目标不断摇摆。大学生原本可能已经形成较明确方向，但在看到同伴进入其他行业或获得更好结果后，容易重新怀疑原有选择。看到同学考上公务员，就认为稳定才是最重要的；看到朋友进入互联网企业，又觉得高收入和成长速度更值得追求；看到他人继续深造，又担心自己学历不够。职业目标由此不断变化。这种变化表面上看是“灵活调整”，实际上可能缺乏稳定核心。合理调整应建立在新信息和自我认识基础上，而比较驱动的调整更多来源于对落后的担忧。目标频繁变化会导致准备分散，同一时期同时准备公务员考试、企业招聘和研究生考试，最终每条路径都投入不足。

生涯适应力对就业具有重要意义。王璇的研究强调，在职业变化加快的情况下，个体需要形成较强的生涯适应能力^[12]。但适应并不等于不断追随他人，而是能够在环境变化中保持对自身目标和资源的判断。社会比较过强时，学生更容易把外部变化理解为必须立即跟随的信号，反而削弱职业选择的连续性。

社会比较还会导致求职行动过度或不足。部分学生因为担心落后，会大量投递并不适合自己的岗位，希望尽快获得结果。投递数量虽然增加，但准备质量下降，面试失败又进一步强化焦虑。还有些学生不断参加培训、购买课程、考取证书，只是因为看到别人也在做类似准备。这类行动没有围绕具体职业目标展开，最终可能增加时间和经济成本。

另一类学生则会逐渐回避。连续比较之后，如果个体认为差距难以缩小，就可能不愿申请竞争较强的岗位，甚至拖延简历投递。害怕失败和害怕被比较共同存在，使学生把“不行动”当成避免失败评价的方法。秦晶晶关于就业焦虑干预的研究表明，通过认知行为方式帮助个体调整不合理就业认知，同时结合模拟面试和技能训练，可以改善就业焦虑和求职信心^[13]。这说明，焦虑调适不能只停留在心理安慰，而应当同时恢复有效行动。

社会比较还可能让大学生低估自身资源。个体在上行比较中更容易注意缺少什么，却忽

视已经具备的能力。一个学生可能专业基础较好、沟通能力较强,但看到别人拥有名企实习后,便认为自己缺乏竞争力。长期如此,自我评价逐渐围绕不足展开。这种资源低估会影响实际求职表现。学生可能在简历中无法清晰表达优势,面试时缺少自信,甚至主动降低岗位选择。真正限制就业结果的,不一定是能力本身,而可能是个体已经形成了“自己不够好”的稳定判断。

社会比较还会推动职业选择外部化。当一个岗位是否值得选择,主要取决于社会评价,而不是个人适配程度时,职业决策容易偏离自身需求。一些学生会放弃普通但适合自己的工作,持续追求更受认可的岗位。即使最终获得外部评价较好的工作,如果工作内容与个人兴趣和能力不匹配,入职后仍可能产生新的适应压力。这说明,社会比较困境的影响具有连续性。它不仅影响“找工作时是否焦虑”,还可能进入职业选择本身,使大学生在短期排名和长期发展之间失去平衡。

5 社会比较困境持续存在的深层原因

大学生明知过度比较会增加焦虑,却仍然很难停止,其中一个重要原因是就业评价标准过于集中。现实职业具有多样性,但公开讨论中经常把高收入、知名企业、稳定编制和核心城市视为成功象征。这些指标容易理解,也便于比较,于是逐渐成为大学生判断就业结果的重要依据。

职业真正是否适合一个人,还与工作内容、兴趣、生活成本、家庭责任、组织文化和成长空间有关。这些因素较难被简单展示,因此在社会比较中经常被忽视。就业评价越依赖少数显性指标,学生越容易把复杂选择压缩为等级排序。

学校就业宣传也可能无意中强化这种倾向。优秀毕业生案例具有激励作用,但如果案例长期集中于名企、考公和高薪岗位,就容易形成单一成功想象。普通就业、基层就业和职业转换经验如果缺少展示,学生便可能误以为

只有少数路径值得认可。

社会比较持续存在,还与就业信息过量有关。当前大学生获取信息的门槛很低,真正困难的是筛选和判断。平台中每天都可以看到大量就业经验,信息看似丰富,却可能相互冲突。一条内容告诉学生必须尽早实习,另一条强调学历提升;有人建议考公,有人又认为企业发展空间更大。学生如果没有稳定职业目标,就很容易被不同信息反复影响。曾炜璐的研究指出,社交媒体使用本身并不必然加剧就业焦虑,如果能够帮助个体积累社会资本和增强风险控制感,也可能发挥积极作用^[7]。这意味着,问题不在信息数量本身,而在个体是否具备筛选信息的能力。家庭和朋辈支持的评价化,也是社会比较难以退出的重要原因。父母关注就业本身具有合理性,但如果支持不断以比较形式出现,就容易转化为压力。“别人已经签约”“某某工资更高”“为什么同学都找到工作了”这类表达虽然可能出于关心,却会让学生感到就业不仅是个人问题,也关系到家庭评价。

朋辈关系同样具有双重作用。毕业季,同学能够提供招聘信息、面试经验和情绪支持,但同伴也是最直接比较对象。当就业结果成为日常交流中心时,尚未获得结果的人可能逐渐减少参与,主动回避群聊和聚会。原本可以帮助求职的社会支持因此反而减弱。王智玲关于社会支持、心理资本与就业焦虑的研究发现,较高社会支持和心理资本与较低就业焦虑存在一定联系^[14]。这一结果说明,有效支持应当增加资源感和控制感,而不是增加被评价感。

另一个深层原因是大学生职业身份尚未完全稳定。很多学生直到毕业前仍在探索适合自己的职业方向。当个人评价标准不清晰时,外部标准就会自然进入决策。别人选择什么、别人认为什么好,很容易成为替代答案。这种替代能够暂时降低决策成本,却会使职业选择缺少主体性。宋威关于青年就业焦虑的研究提出,缓解就业焦虑需要强化青年主体性和就业能力^[15]。从社会比较角度看,主体性的核心并不是拒绝外界信息,而是能够在借鉴他人经验之后仍然形成自己的职业判断。大学生社会比较困境长期存在,实际上反映出三个方面的问题:外部成功标准较为集中,信息环境不断强化优

势样本，而个体自身职业标准尚未稳定。只改变其中一个方面，通常难以彻底缓解焦虑。

6 大学生就业社会比较困境的调适路径

6.1 重构社会比较认知与职业评价标准

缓解社会比较困境，并不意味着要求大学生完全停止比较。就业本身需要参照，没有比较也很难了解行业位置。真正需要调整的是比较方式。大学生应当把“排名式比较”转化为“信息式比较”。看到同学获得理想岗位后，关注重点不应只是对方结果更好，而应进一步判断其中哪些经验值得借鉴。比如，对方是否提前积累相关实习，是否掌握某类技能，是否在面试准备中使用了有效方法。只要比较能够转化为具体信息，其焦虑作用就会明显降低。

比较对象也需要适当调整。如果长期只关注远高于自身条件的人，差距感会持续扩大。更合理的做法是选择背景、专业和求职方向相对接近的人作为参照。这样获得的信息更具有实际意义，也更容易转化为行动。

就业评价标准还应从单一结果转向多维判断。大学生可以根据自身需求对收入、兴趣、成长空间、稳定性、城市选择、工作强度和家庭因素进行排序。不同人可以拥有不同职业优先级，不需要使用统一成功标准。如果一个人更重视家庭陪伴，那么离家较近的普通岗位可能比一线城市高薪岗位更适合；如果一个人更重视专业成长，那么初期收入不高但学习空间较大的岗位也可能是合理选择。只有个人职业标准逐渐稳定，社会比较才不会轻易改变已有判断。

还需要调整对第一次就业的认识。大学毕业后的第一份工作具有重要意义，但并不是长期职业命运的最终决定。把一次就业结果无限延伸到未来，会人为提高求职压力。职业发展本身具有流动性，个体可以通过岗位转换、技能积累和继续学习改变职业轨迹。对比较结果的解释应从“我是否比别人成功”转向“这些信息是否帮助我更清楚地认识自己”。只要社会比较重新服务于职业判断，而不是承担自我价值评价功能，其负面影响就能得到明显控制。

6.2 将比较压力转化为具体求职行动

就业焦虑最容易在缺少行动反馈时持续扩大。一个学生如果每天都在关注别人是否找到工作，却不知道自己下一步该做什么，就会不断依赖社会比较判断状态。缓解这种状态，需要把抽象焦虑转换为具体任务。求职可以拆分为职业方向确认、岗位筛选、简历修改、技能补充、面试准备和结果复盘。每一个阶段都应形成可观察的行动目标。例如，与其不断担心“别人投得比我多”，不如设定每天筛选一定数量真正匹配的岗位；与其关注别人拿到多少 offer，不如复盘自己最近几次面试中存在的问题；与其看到别人拥有更多证书就产生焦虑，不如先判断目标岗位是否真正需要这些证书。

行动反馈可以逐渐取代比较反馈。简历修改后是否提高面试率，模拟面试后表达是否更顺畅，这些信息比“别人进度如何”更能帮助个体判断自身变化。学校就业指导也应强化这种行动导向。单纯强调“就业形势严峻”“要尽快行动”容易增加焦虑，却不能提供解决方案。更有效的方式是增加简历诊断、模拟面试、职业访谈和岗位分析等具体服务。对已经出现明显焦虑的学生，可以将心理支持和就业指导结合起来。秦晶晶的研究表明，认知调整和求职技能训练结合具有一定积极效果^[13]。这意味着，就业焦虑不能只通过“放松情绪”处理，也需要帮助学生恢复实际控制感。

高校还可以建立更细致的分类支持。职业方向不清晰的学生需要职业探索，求职技能不足的学生需要训练，反复失败的学生需要复盘和心理支持，比较压力较强的学生则需要认知调整。不同问题如果都用同一套就业讲座解决，很难真正发挥作用。当个体重新获得行动节奏后，社会比较的重要性会自然下降。因为个人判断就业进度的依据开始来自实际任务完成情况，而不再完全来自他人结果。

6.3 完善高校、家庭与平台支持机制

大学生就业社会比较不是单纯的个人问题，因此调适也不能只要求学生改变心态。学校、家庭和网络平台都参与了就业信息和评价标准的形成，需要共同降低不必要的比较压力。高校就业宣传应适当减少单一结果导向。优秀

毕业生案例可以继续使用,但应增加求职过程、失败经历和职业调整内容。如果案例中只剩下最终单位、薪资和荣誉,就容易强化“成功就业都很顺利”的错觉。就业经验分享也可以从结果展示转向过程交流。让已经就业的学生讲述如何确定职业方向、如何处理求职失败以及为什么选择当前岗位,比单纯展示 offer 更具有实际价值。学校还可以建设朋辈互助机制。毕业生之间并不只是竞争关系,也可以共享岗位信息和面试经验。通过行业交流群、职业发展小组等方式,可以把横向比较逐渐转化为资源合作。

家庭支持则需要减少比较式沟通。父母关心子女就业是正常的,但反复引用亲友子女的就业结果通常不会直接提高求职能力。更有效的支持是帮助学生分析现实条件、提供必要资源,并允许其根据自身特点调整职业目标。潘架丹的研究已经表明,职业相关父母支持与就业焦虑之间存在联系^[1]。真正有效的家庭支持,应让大学生感受到“即使暂时没有结果,也可以继续调整”,而不是不断强化“别人已经成功”的紧迫感。

社交媒体平台同样需要提高就业内容治理质量。涉及薪资、就业率和岗位前景的信息如果缺乏来源,容易制造不必要恐慌。平台可以对明显夸大的“失业焦虑”“学历贬值”“某专业彻底没出路”等内容加强审核,并提升真实就业信息和公共就业服务内容的可见度。大学生自身也需要形成平台使用边界。可以主动区分工具型使用与比较型使用。查找岗位、学习面试技巧属于工具型使用,而连续浏览“别

人拿了多少 offer”“同龄人年薪多少”则更容易进入比较循环。当某类内容持续引起明显焦虑时,减少接触并不是逃避,而是主动调整信息环境。求职阶段需要的是能够支持行动的信息,而不是持续制造差距感的信息。

社会支持和心理资本建设也应进入高校就业服务。王智玲的研究表明,社会支持与心理资本提升能够对就业焦虑产生积极影响^[4]。学校可以在毕业季开展针对求职压力、失败体验和比较焦虑的心理服务,让学生在问题尚未发展为明显心理困扰之前获得帮助。

就业焦虑中的社会比较困境具有较强现实基础。大学生需要通过他人认识就业市场,因此社会比较本身无法也不应被完全消除。真正需要改变的是比较的方向、频率和功能。当比较主要服务于信息获取和经验学习时,它能够帮助个体认识自身位置;当比较演变为持续排名,并直接决定自我价值时,就容易成为焦虑放大机制。

大学生需要逐渐形成独立的职业评价标准,把社会比较从“我是否比别人差”转向“我能从中获得什么信息”。高校需要减少单一成功案例造成的结果压力,家庭需要从比较式评价转向支持式沟通,平台也需要提高就业信息的真实性和完整性。只有当个体能够用稳定目标和真实行动替代反复比较,才能逐渐降低就业焦虑对职业选择的干扰,使社会比较重新成为一种有限、理性且有实际价值的职业参照。

参考文献:

- [1] 胡媛媛. 青年就业焦虑从何而来[J]. 群众, 2026, (11): 19-20.
- [2] 高欣言, 陈洪涛, 陆昊辰. 高校毕业生就业焦虑缓解路径研究——以 A 大学文学院为例[J]. 大众文艺, 2026, (8): 167-169.
- [3] 刘前前. 社会比较态度、积极幻想与大学生就业焦虑的关系及干预研究[D]. 曲阜师范大学, 2026.
- [4] Tinotenda Shelton Nyatsanga. 生成式人工智能的使用及其对大学生就业焦虑的影响研究[D]. 山东财经大学, 2026.
- [5] 张薇. 小红书平台硕士研究生就业焦虑的社会比较分析[D]. 浙江传媒学院, 2025.
- [6] 姚君. 社交媒体上行社会比较对大学生就业焦虑的作用机制及实证研究[D]. 江西师范大学, 2025.

- [7] 曾炜璐. 社交媒体使用对文科硕士生就业焦虑的影响[D]. 湖南理工学院, 2025.
- [8] 温馨. 高校大学生思政教育与就业焦虑的心理分析及干预策略[J]. 公关世界, 2026, (12): 64-66.
- [9] 陈歆, 叶平玉. 上行社会比较对民办高校大学生就业焦虑的影响: 歧视知觉、负面评价恐惧与反刍思维的链式中介作用[J]. 心理月刊, 2026, 21(10): 104-108.
- [10] 栾赛娜, 王思怡. 社会情感能力对大学生就业焦虑的影响[J]. 大学, 2026, (19): 190-196.
- [11] 潘架丹. 职业相关父母支持对大学生就业焦虑的影响机制: 职业决策自我效能感的中介作用[J]. 教育观察, 2026, 15(20): 78-81.
- [12] 王璇. 生涯建构理论视角下大学生就业焦虑缓解的作用机理研究[J]. 公关世界, 2026, (10): 79-81.
- [13] 秦晶晶. 认知行为疗法介入研究生就业焦虑心理调适的小组干预研究[D]. 兰州大学, 2025.
- [14] 王智玲. 高职生领悟社会支持、心理资本与就业焦虑的关系及干预研究[D]. 云南师范大学, 2025.
- [15] 宋威. 当代青年就业焦虑及其疏导路径研究[D]. 西安理工大学, 2025.

版权声明

© 2026 作者版权所有。本文依据“知识共享署名 4.0 国际许可协议”(CC BY 4.0) 以开放获取方式发布。该许可允许使用者在任何媒介中自由使用、复制、传播与改编文章(含商业用途), 惟须明确署名原作者及出处, 并注明所作修改(如有)。完整协议详见: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.zh-hans>

出版声明

所有出版物中的陈述、观点及资料仅代表作者及供稿者个人立场, 与 Brilliance Publishing Limited 及/或编辑人员无关。Brilliance Publishing Limited 及/或编辑人员对因内容所提及的任何理念、方法、说明或产品所导致的人身或财产损害概不负责。