

## 河南省某高校应届生就业压力类型分析

陈章毅 高 静

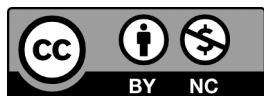
华南师范大学心理学院，广州

**摘 要** | 大学生压力及其应对一直以来都是政府和学者密切关注的话题，随着高校招生规模的不断扩大和毕业生人数的不断增加，就业问题日益凸显。为了考察就业压力的有关问题，本研究以河南省某高校 247 名应届毕业生为调查对象，采用描述性统计和因子分析来探究大学生就业压力的现状及应届毕业生就业压力的类型。研究结果表明目前应届毕业生通过自我评价所表现出的就业压力并不明显，对其进一步分类可将应届生就业压力分为生理不适、心理焦虑、消极感受和行为反应 4 种类型。至此，笔者从个人、家庭和高校三个角度针对就业压力的应对措施提出了可行性建议。

**关键词** | 应届生；就业压力；因子分析

Copyright © 2021 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



压力，是一个老生常谈的问题，也是心理学家一直以来都在研究的话题。压力会引起“紧张、压迫、焦虑”等消极的情绪，这些情绪很有可能会损害个人的身心健康<sup>[1]</sup>。就业是民生之本，大学生就业是我国就业问题中较为重要的问题之一。由于近几年我国高校招生规模不断扩大，本科毕业生的人数在逐年增加，面对愈发严峻的就业形势，高校大学生的就业问题显然成为了社会的热点，就业压力也成为摆在大学生心理的首要压力。目前，国内外学者针对就业压力问题以大学生为研究对象进行的调查报告已经相当普遍。研究发现，大学生的心理健康问题主要体现在五个方面：学习目的不明确，人际关系适应不良，情绪起伏大、变化无常，就业心理困惑，缺乏坚定的意志<sup>[2]</sup>。国内研究表明，大学生压力的来源主要包括就业压力和人际关系压力<sup>[3]</sup>。因此了解与大学生就业压力有关的问题，提出应对措施，从而更好地促进大学生的学习和心理健康的发展是当前许多学者所重视的。

### 1 研究概述

#### 1.1 研究意义和目的

##### 1.1.1 研究意义

95 后大学生是目前大学生的主要群体，随着高校大学生数量的不断增多，以及就业形势的愈发严峻，

95后大学生就业压力问题的研究也被提上日程。对于大四的学生而言,就业问题逐渐成为摆在他们面前的头等问题。在已有研究中,针对就业压力的研究已经相当普遍,但研究结果很少能得到统一。因此,本研究将河南省某高校应届生作为研究对象,试图探讨目前该校应届生的就业压力的类型及有关问题,希望能够通过本次探究,为之后的研究做进一步准备并给大学生就业问题相关的研究提供一些新的想法和思路。

### 1.1.2 研究目的

本研究的目的是在参考和借鉴前人已有研究成果的基础之上,通过前期获得的问卷数据考察应届生就业压力的有关问题,运用 Excel 和 SPSS 软件对其数据进行系统的整理和分析,采用因子分析的方法来了解应届生就业压力的分类情况。希望能够通过实证研究的方法让大家了解到大四毕业生当前就业问题的基本情况,并给出相应的可行性建议,从而促进大学生更好地学习和生活。

## 1.2 相关概念界定和文献综述

就业压力的研究自 20 世纪 70 年代开始就被国内外社会学、教育学以及心理学方面的学者广泛研究,不同学者对于就业压力的概念至今仍未达成统一的认识,本研究将就业压力界定为个体所处的就业情境给个体带来的紧张、焦虑等不适的感受和状态<sup>[4]</sup>。

近几年来,国内的学者针对就业压力问题的研究只增不减,通过计算机在中国知网上检索,检索关键词为“大学生 就业压力”,可以看到至少有 8000 篇与此相关的文章,可见其热度之高。刘晓延等人<sup>[5]</sup>在研究中表明大学生面对就业容易产生消极情绪,从而导致焦虑症状的产生。在人口学统计变量上的研究中,邱桂平等人<sup>[6]</sup>认为,毕业生就业压力在学科、性别上存在显著差异,女生的就业压力高于男生,文科类的学生就业压力要比理工类的学生来的更高,在生源地上不存在差异。高峰和张琳琳<sup>[4]</sup>的研究表明,就业压力的行为表现维度在性别上差异显著,情绪困扰维度在是否独生子女上存在差异。薛雯<sup>[7]</sup>通过研究河南省大学生得出结论,河南省大学毕业生就业压力状况处在中等偏下的水平,就业压力在性别、生源地、专业等方面均有显著差异。陈宇红<sup>[8]</sup>的研究也基本支持上述结论。

针对就业压力的测量与分类,王萍<sup>[9]</sup>、于海琴<sup>[10]</sup>、张军<sup>[11]</sup>、张艺<sup>[12]</sup>等众多学者曾采用因子分析等实证分析方法研究就业方面的有关问题。陈宇红<sup>[8]</sup>通过自编大学生就业压力问卷对广州市的大学生进行调查,采用主成分分析的方法得出结论,大学生就业压力的主要来源包括职业素质评价、求职竞争、自我认识与定位、就业心理预期、缺少求职帮助和专业供求矛盾六个方面的压力。陆晓倩<sup>[13]</sup>编制的本科毕业生就业压力问卷,共有 26 个项目,采用的是李克特自评式评分。张丽锦、邱桂平<sup>[14]</sup>使用自编问卷调查大学生就业压力,通过主成分分析将就业压力分为主观心理体验、就业情绪困扰、生理反应和行为表现四个维度。

综上,本研究想要在前人已有研究的基础之上,进一步探讨大学生就业压力的基本情况以及就业压力的具体类型,为将来探讨就业压力在不同人口统计学变量上的差异做足准备同时针对不同维度提出缓解就业压力的可行性建议。

## 2 研究方法

### 2.1 研究对象

本研究以河南省某高校 2019 届毕业生为被试,采用电子版问卷网络发放回收的方式收集数据,回

收问卷共 282 份, 其中有效问卷 247 份, 有效率为 87.59%, 其中女生 157 人, 占 63.6%。

## 2.2 测量工具

本研究以张丽锦、邱桂平<sup>[13]</sup>编制的《大学毕业班学生就业压力问卷》为依据来研究应届生就业压力的基本情况。考虑到准确性和客观性原则, 笔者在原量表的基础上, 经过经验的考量及前测分析, 剔除了目前与应届生就业压力影响不大甚至无关的 6 项内容。为了达到让被试自我评价的目的, 问卷采用自陈报告的方式从生理、心理和行为三个方面入手, 设计了 20 项与就业压力有关的内容作为本次研究的施测问卷, 克隆巴赫  $\alpha$  为 0.97。

## 3 数据分析过程

### 3.1 描述分析

为了了解目前大学生就业压力的基本情况, 笔者根据问卷调查所得到的原始数据进行描述性统计, 得到的结果见表 1。

表 1 原始数据的描述性统计

Table 1 Descriptive statistics of original data

指标	最小值	最大值	均值	标准差
w <sub>1</sub>	1.00	5.00	3.00	1.228
w <sub>2</sub>	1.00	5.00	2.35	1.169
w <sub>3</sub>	1.00	5.00	2.16	1.107
w <sub>4</sub>	1.00	5.00	2.57	1.269
w <sub>5</sub>	1.00	5.00	2.51	1.265
w <sub>6</sub>	1.00	5.00	2.35	1.197
w <sub>7</sub>	1.00	5.00	2.50	1.236
w <sub>8</sub>	1.00	5.00	2.00	1.110
w <sub>9</sub>	1.00	5.00	2.07	1.226
w <sub>10</sub>	1.00	5.00	2.52	1.340
w <sub>11</sub>	1.00	5.00	2.20	1.198
w <sub>12</sub>	1.00	5.00	2.17	1.175
w <sub>13</sub>	1.00	5.00	2.30	1.222
w <sub>14</sub>	1.00	5.00	2.46	1.296
w <sub>15</sub>	1.00	5.00	2.47	1.252
w <sub>16</sub>	1.00	5.00	2.02	1.097
w <sub>17</sub>	1.00	5.00	2.55	1.195
w <sub>18</sub>	1.00	5.00	2.45	1.218
w <sub>19</sub>	1.00	5.00	2.63	1.296
w <sub>20</sub>	1.00	5.00	2.70	1.306

从表 1 可以看出, 河南省某高校应届毕业生在就业压力各项内容上的得分均在 2-3 分之间, 通过标准差也可以看出数据整体而言比较集中, 离散程度相对较小, 高就业压力的现象不多。这表明目前该校

应届毕业生通过自我评价所感受到的就业压力并不明显。

## 3.2 因子分析

为了更加深入地探讨就业压力的有关问题,本研究采用因子分析的方法来考察河南省某高校应届毕业生就业压力的类型。

### 3.2.1 因子分析的原理

因子分析就是通过寻找众多变量的公共因素来简化变量中存在复杂关系的一种统计方法。其基本思路是,将量表中的多个变量综合为少数几个公因子,从而再现原始变量与公因子之间的关系。公因子和原始变量之间的关系可以通过下面的数学模型来表示:

$$\begin{cases} w_1 = h_{11}F_1 + h_{12}F_2 + \cdots + h_{1m}F_m + h_1\varepsilon_1 \\ w_2 = h_{21}F_1 + h_{22}F_2 + \cdots + h_{2m}F_m + h_2\varepsilon_2 \\ \vdots \\ w_p = h_{p1}F_1 + h_{p2}F_2 + \cdots + h_{pm}F_m + h_p\varepsilon_p \end{cases}$$

其中,  $F_1, F_2, \cdots, F_m$  称为公因子,  $w_1, w_2, \cdots, w_p$  是指原始变量,  $\varepsilon_1, \varepsilon_2, \cdots, \varepsilon_p$  是独特因子,是指原有变量不能被因子所解释的部分,相当于回归分析中的残差部分。 $h_{ij}$  称为因子载荷,它是第  $i$  个原始变量在第  $j$  个主因子上的载荷。

### 3.2.2 指标内容的确定

研究以就业压力量表上的 20 道题项作为因子分析的 20 个指标,具体题项和指标见附录一,其中第 1 题为  $w_1$ ,第 2 题为  $w_2$ , $\cdots$ ,第 20 题为  $w_{20}$ 。

### 3.2.3 因子分析的基本步骤

#### (1) 数据的标准化和适用性检验

对问卷中的 20 个指标进行相应的检验,得到的结果如表 2 所示,巴特利球度检验统计量为 4470.269,相应的概率 Sig. 为 0.000,因此可以认为相关系数矩阵与单位阵有显著差异。KMO 值为 0.963,根据 Kaiser 给出的 KMO 度量标准可知,当 KMO 值大于 0.9,可视为原有变量非常适合做因子分析。

表 2 KMO 和 Bartlett 的检验

Table 2 KMO and Bartlett's test

KMO 检验	巴特利特球形度检验		
	近似卡方	自由度	显著性
0.963	4470.269	190	0.000

分析表 3 时,可以把它分为三组来讨论。第一组数据项描述了因子初始解的情况,可以看到,第 1 个因子的特征值为 12.222,解释了 20 个变量总方差的 61.109%,积累方差贡献率为 61.109%。第二组数据项中,指定提取的 4 个因子共解释了原有变量总方差的 76.668%,4 个因子反映了大部分原有变量的信息,因子效果比较理想。第三组数据项描述了最终因子解的情况,其累计方差比没有发生变化,但重新分配了各个因子解释原有变量的方差,改变各个因子的方差贡献。

表3 特征根与方差贡献率

Table 3 Characteristic root and variance contribution rate

因子	特征值	起始特征值		特征值	提取平方和载入		特征值	循环平方和载入	
		方差贡献率 (%)	累计贡献率 (%)		方差贡献率 (%)	累积贡献率 (%)		方差贡献率 (%)	累计贡献率 (%)
1	12.222	61.109	61.109	12.222	61.109	61.109	5.029	25.146	25.146
2	1.207	6.037	67.147	1.207	6.037	67.147	4.778	23.892	49.038
3	1.117	5.584	72.730	1.117	5.584	72.730	3.257	16.283	65.321
4	0.788	3.938	76.668	0.788	3.938	76.668	2.269	11.347	76.668

表4给出了因子分析的初始解，它显示了所有变量的共同度，通过观察表中数据可以发现，所有变量的共同方差都比较高。将原始指标中的20个维度降至4维之后，提取的共同方差绝大多数达到0.7以上，各变量丢失的信息相对较少，表明本次因子提取的总体效果是非常理想的。

表4 变量共同方差数据

Table 4 Common variance data of variables

指标	起始	提取
w <sub>1</sub>	1.000	0.656
w <sub>2</sub>	1.000	0.742
w <sub>3</sub>	1.000	0.749
w <sub>4</sub>	1.000	0.816
w <sub>5</sub>	1.000	0.813
w <sub>6</sub>	1.000	0.718
w <sub>7</sub>	1.000	0.715
w <sub>8</sub>	1.000	0.765
w <sub>9</sub>	1.000	0.716
w <sub>10</sub>	1.000	0.743
w <sub>11</sub>	1.000	0.797
w <sub>12</sub>	1.000	0.840
w <sub>13</sub>	1.000	0.786
w <sub>14</sub>	1.000	0.823
w <sub>15</sub>	1.000	0.801
w <sub>16</sub>	1.000	0.710
w <sub>17</sub>	1.000	0.780
w <sub>18</sub>	1.000	0.792
w <sub>19</sub>	1.000	0.844
w <sub>20</sub>	1.000	0.726

### (3) 因子载荷矩阵和公因子命名

未旋转的因子载荷矩阵，4个因子的实际含义较为模糊，为了能够对主成分进行更加合理的解释，需要对载荷矩阵进行旋转。利用方差最大正交旋转之后得到的因子载荷矩阵如表5所示，w<sub>10</sub>、w<sub>11</sub>、w<sub>12</sub>、w<sub>13</sub>、w<sub>14</sub>、w<sub>15</sub>、w<sub>16</sub>共7个变量在第1个公因子上有较高的载荷，由于第1个公因子中大多数因子都是个体面对就业压力时生理上表现出的不适，如肠胃功能紊乱、烦闷、心浮气躁和生气等，所以把第1

个公因子命名为生理不适因子，记为  $F_1$ ； $w_1$ 、 $w_2$ 、 $w_3$ 、 $w_4$ 、 $w_5$ 、 $w_6$ 、 $w_7$  这 7 个变量在第 2 个因子上有较高的载荷，由于它们都可以看作是个体在心理上的焦虑和不安的状态，例如：心灰意冷、焦虑不安等等，所以把第 2 个因子命名为心理焦虑因子，记为  $F_2$ ； $w_{17}$ 、 $w_{18}$ 、 $w_{19}$ 、 $w_{20}$  这 4 个变量在第 3 个因子上载荷较高，根据它们都是个体面对就业压力时所产生的悲观、压抑的消极感受，因此将第 3 个因子命名为消极感受因子，记为  $F_3$ ； $w_8$ 、 $w_9$  这 2 个变量在第 4 个公因子上载荷较高，由于它们都是借助行为来抒发就业压力，因此将第 4 个因子命名为行为反应因子，记为  $F_4$ 。与旋转之前相比，因子的含义更加清晰。

表 5 旋转后的因子载荷阵  
Table 5 Rotated factor loading array

指标	因子			
	F1	F2	F3	F4
$w_1$	0.092	<b>0.659</b>	0.451	0.102
$w_2$	0.360	<b>0.748</b>	0.191	0.130
$w_3$	0.309	<b>0.718</b>	0.120	0.353
$w_4$	0.355	<b>0.774</b>	0.278	0.117
$w_5$	0.330	<b>0.742</b>	0.359	0.157
$w_6$	0.402	<b>0.681</b>	0.178	0.247
$w_7$	0.348	<b>0.620</b>	0.360	0.284
$w_8$	0.272	0.111	0.116	<b>0.815</b>
$w_9$	0.128	0.304	0.171	<b>0.760</b>
$w_{10}$	<b>0.652</b>	0.263	0.486	0.115
$w_{11}$	<b>0.758</b>	0.343	0.178	0.270
$w_{12}$	<b>0.744</b>	0.378	0.162	0.342
$w_{13}$	<b>0.704</b>	0.333	0.347	0.243
$w_{14}$	<b>0.753</b>	0.339	0.346	0.145
$w_{15}$	<b>0.735</b>	0.368	0.305	0.179
$w_{16}$	<b>0.565</b>	0.200	0.291	0.517
$w_{17}$	0.316	0.286	<b>0.756</b>	0.163
$w_{18}$	0.504	0.390	<b>0.599</b>	0.165
$w_{19}$	0.547	0.369	<b>0.630</b>	0.111
$w_{20}$	0.246	0.255	<b>0.744</b>	0.216

（4）计算因子得分

根据因子得分矩阵可以知道回归算法计算得到的因子得分函数的系数，通过因子得分函数我们可以计算出每位应届生的各因子得分，在此基础上，根据 4 个因子的方差贡献率确定权重，可以得到就业压力的综合得分的表达式为： $F=0.61F_1+0.06F_2+0.06F_3+0.04F_4$ ，通过综合得分值的大小就可以判断应届生就业压力的水平。

4 研究结论和建议

4.1 研究结论

本研究通过对河南省某高校应届毕业生就业压力进行描述性分析和因子分析，得出了以下几点结论：第一，目前河南省某高校应届毕业生通过自我评价的方式所感受到的就业压力并不明显。第二，郑州航院应届毕业生就业压力的 20 个指标经过因子分析可以提取出生理不适、心理焦虑、



消极感受和行为反应4个公因子,因此我们在理解就业压力时应从这四个角度切入。

## 4.2 应对不同就业压力类型的建议

本研究通过对河南省某高校247名应届毕业生的就业压力状况进行研究,综合上述分析结果可以发现,目前该校应届毕业生自我评价的就业压力处于中等水平。尽管如此,如今就业市场仍然较为严峻,采取一定的应对措施来进一步缓解应届生的就业压力,提高应届生面对就业问题的自信心是必要的,也是一个急需解决的问题,笔者针对本研究的分析,将从个人、高校、家庭三个层面对就业压力的不同类型提出一些可供参考的建议。

### 4.2.1 个人层面

首先,大学生要在大学期间多参加一些有益于提高个人心理素质的比赛和活动,全面提升自己各方面的技能。大学生应多参与到社会实践当中,学会缓解压力状态下的不良情绪,增强心理素质以及解决、处理问题的自信心。其次,大学生要把学习放在一个重要的位置上,学习成绩在一定程度上体现了一个人的学习能力,好的成绩是找到好工作的敲门砖,也是增强个人自信心的最好途径。

### 4.2.2 高校层面

首先,就心理焦虑的维度而言,高校要有意识的面向全校学生特别是应届毕业生开设心理公开课,目前,心理疏导已经逐渐成为高校教学中不可忽视的一部分,培养和加强高校大学生的心理素质,帮助其习得良好的应对压力的措施至关重要。其次,高校要大力倡导学风建设,落实各项与学风建设有关的政策,教师也要更加注重与学生的交流和沟通,真正的融入到学生学习的大环境中去,从而提高学生的学习成绩。最后,在行为反应上,高校需提供相应的心理健康方面的讲座、知识宣传、团体心理辅导活动等,落实传授、引导学生习得应对就业压力的适当方式,多结合正反两面的例子向学生介绍合理处理就业压力的行为方法。另外,高校要加强就业指导,落实就业帮扶政策,引导学生以积极向上的状态和精神面貌去寻找适合自己的工作岗位。

### 4.2.3 家庭层面

首先,有研究表明,在家庭背景方面,是否是独生子会对孩子的就业压力产生影响<sup>[4,6]</sup>,特别是对心理焦虑和消极感受因子的影响是巨大的。所以,家庭要尽可能地给学生提供美好和谐的学习和生活氛围,家庭要给学生提供的不仅仅是经济上的帮助,更要给予精神上的支持和鼓励,要引导大学生积极面对人生选择。其次,父母不要一味地对孩子的职业选择和规划做出过多的干预,这无形之中会增加大学生的就业压力和负担。另外,家长应该多向子女敞开心扉,在毕业季时,要多与子女沟通交流就业方面的有关问题,帮助其找出就业过程中遇到的困难,给子女提供更多的经验和意见。

## 参考文献

- [1] 莫雷. 教育心理学[M]. 北京: 教育科学出版社, 2007: 394-395.
- [2] 余鹏江. 大学生心理健康的现状成因分析及对策[J]. 才智, 2019(8): 41.
- [3] 刘梓婵, 梁紫薇, 刘慧妹. 大学生压力来源及其解决办法[J]. 智库时代, 2019(11): 277, 279.
- [4] 高峰, 张琳琳. 大学生就业压力、自我为效能感与焦虑之间的关系[J]. 牡丹江师范学院学报(社科版),

- 2019 (1): 125-132.
- [5] 刘晓延, 路鹏. 自我效能感对大学生就业焦虑的影响研究[J]. 南方农机, 2018, 49 (21): 99-102.
- [6] 邱桂平, 张丽锦. 普通高校毕业生就业压力状况研究[J]. 教育理论与实践, 2009, 29 (5): 6-8.
- [7] 薛雯. 河南省大学生就业压力及其相关变量的关系研究[D]. 信阳师范学院, 2017.
- [8] 陈宇红. 大学生就业压力及其应对方式的调查研究[D]. 华中师范大学, 2005.
- [9] 王萍, 朱巧娜. 独立学院大学生就业压力及应对方式的调查研究[J]. 出国与就业(就业版), 2010(12): 39-41.
- [10] 于海琴, 杨慧. 失业大学生压力源及压力反应的实证分析[J]. 闽江学刊, 2012 (2): 67-71.
- [11] 张军. 基于因子分析法的大学生就业力实证研究——已成功就业大学生为样本[J]. 现代教育管理, 2015 (2): 119-123.
- [12] 张艺, 余开朝. 基于因子分析的各省主要行业就业情况分析[J]. 价值工程, 2017, 36 (32): 13-15.
- [13] 陆晓倩. 本科毕业生就业压力、心理弹性与焦虑水平的关系研究[D]. 广州大学, 2011.
- [14] 张丽锦, 邱桂平. 大学毕业班学生就业压力问卷的初步编制[J]. 中国学校卫生, 2007, 28 (8): 696-698.
- [15] 吴明隆. 问卷统计分析实务——SPSS 操作与应用[M]. 重庆: 重庆大学出版社, 2010.
- [16] 谭荣波, 梅晓仁. SPSS 统计分析实用教程[M]. 北京: 科学出版社, 2007.
- [17] 章文波, 陈红艳. 实用数据统计分析及 SPSS 应用[M]. 北京: 人民邮电出版社, 2006.
- [18] 张慈, 薛晓光, 王大永. SPSS21. 0 行业统计分析与应用[M]. 北京: 清华大学出版社, 2016.

## Analysis on the Types of Employment Pressure of College Graduates in Henan Province

Chen Zhangyi Gao Jing

*School of Psychology, South China Normal University, Guangzhou*

**Abstract:** College students' pressure and its response have always been a topic of close attention by the government and scholars. With the increasing scale of college enrollment and the number of graduates, the employment problem has become increasingly prominent. In order to investigate the problems related to employment pressure, this study took 247 fresh graduates from a university in Henan province as the survey object, and used descriptive statistics and factor analysis to explore the current situation of college students' employment pressure and the types of employment pressure of fresh graduates. The results show that the employment pressure of fresh graduates through self-evaluation is not obvious, and further classification of it can be divided into four types: physical discomfort, psychological anxiety, negative feeling and behavioral response. At this point, the author has put forward feasible suggestions on the measures to cope with employment pressure from three perspectives of individuals, families and universities.



**Keywords:** Fresh graduates; Employment pressure; Factor analysis

## 附录一

### 就业压力量表中各项目指标确定

题号	题项	指标
1	想到毕业、就业，我就忧心忡忡	$w_1$
2	一次一次招聘会上的失败让我心灰意冷	$w_2$
3	找工作没有着落，我经常在宿舍发呆	$w_3$
4	想到可能找不到工作，我就焦虑不安	$w_4$
5	找工作的事搞得我头晕脑胀	$w_5$
6	听到别人已经找到工作，我心里会不舒服	$w_6$
7	尽管大家同样在找工作，可我经常有孤独感	$w_7$
8	找工作这段时间，我常常约同学出去喝酒、聊天	$w_8$
9	打牌可以让我暂时忘却找工作带来的不愉快	$w_9$
10	找工作这段时间，我比以前更容易感到疲惫	$w_{10}$
11	最近找工作紧张忙碌，我感到肠胃功能紊乱	$w_{11}$
12	找工作不顺利使我经常莫名其妙的生气	$w_{12}$
13	找工作这段时间，我对许多事情都提不起兴趣	$w_{13}$
14	找工作这段时间，我比平时更容易烦闷	$w_{14}$
15	找工作这段时间，我常常感到心浮气躁	$w_{15}$
16	在工作遇到挫折时，我就想摔东西或骂人	$w_{16}$
17	对目前的就业形势，我感到很悲观	$w_{17}$
18	面对就业困难，我心里有一种难以诉说的压抑	$w_{18}$
19	找工作这段时间，我常常有一种无助感	$w_{19}$
20	我很恐惧现在职场上的明争暗斗	$w_{20}$