

大学生职业生涯规划能力问卷的编制

袁开国¹, 顾雪英²

(1. 南京林业大学 心理健康教育中心, 南京 210037; 2. 南京师范大学 职业指导研究中心, 南京 210097)

摘要:为了更有效地培养大学生的职业生涯规划能力,更有针对性地进行职业辅导,该研究在国内外关于职业生涯规划能力相关研究的基础上,采用文献法、访谈法和问卷法,探索出在校大学生的职业生涯规划能力的结构,编制出《大学生职业生涯规划能力问卷》;测验结果显示问卷具有良好的项目特性,信度和效度测量指标均达到比较满意的水平。

关键词:职业生涯规划;能力结构;大学生;问卷编制

中图分类号:B841.2

文献标识码:A

文章编号:1003-5184(2010)01-0078-07

目前,在职业生涯领域,国内的研究主要集中在职业兴趣、职业倦怠、职业价值观、职业成熟度、职业自我效能、职业决策等方面,有关职业生涯规划的研究主要是对国外研究的介绍、理论方面的探讨或者是对大学生职业生涯规划现状的调查,针对大学生的职业生涯规划能力的研究还非常少见,特别是实证研究还未见到。在职业生涯规划日益重要的今天,要想了解大学生的职业生涯规划能力的现状,更有针对性地培养大学生的职业生涯规划能力,必须要有一套相应的测量工具。研究试图通过文献资料与开放式问卷了解到的信息,提炼出我国大学生的职业生涯规划能力的结构,编制大学生职业生涯规划能力问卷。

1 研究方法

1.1 维度的假设与修正

该问卷是建立在文献研究、访谈以及开放式问卷了解到的情况的基础上形成的,其结构的确定主要依据有:

其一,参照国内外有关职业生涯规划内容和结构的研究,运用任务分析的方法,初步确定职业生涯规划能力的结构。对于职业生涯规划的结构,国内外已经有了比较系统、深入的探讨,如戴良铁和刘颖^[1]认为职业生涯规划的内容主要包括:职业选择,职业生涯规划(分为人生目标、长期目标、短期目标)的确立,职业生涯规划路径的设计,还包括与人生目标及长期目标相配套的职业生涯发展战略、与短期目标相配套的职业生涯发展策略。Donner 和 Wheeler^[2]认为职业生涯规划包括:1)审视环境,找到现在或将来需要的技能;2)自我评估,并确定需要进一步发展的目标;3)产生职业愿景,并制定职业生涯规划目标;4)写成书面的规划书,包括目标、行动步骤、资源、期限、成功标志。Greenhaus^[3]认为职业生涯规划的内容应包括以下八个方面:1)生涯线索。包括

收集个人和环境信息;2)认识自我和环境。个人更深入且精确地认识自己的特质和环境的特性,个人对自我和环境的认识程度愈高,愈能够设立合乎实际的生涯目标和生涯规划策略;3)目标设立;4)生涯策略。依据前面三步个人将设立自己的生涯目标和生涯策略(策略指行动计划,该计划指导个体如何来实现生涯目标);5)策略完成;6)导向目标的过程。个人将生涯策略付诸行动,逐步达成生涯目标;7)回馈。通过回馈,个人追踪和评估其生涯目标的实现情形,修改或增强该生涯目标;8)生涯评估。虽然研究的侧重点不同、阐述不一,但研究者对职业生涯规划的内容结构理解还是比较一致的,即职业生涯规划一般包括以下几项任务:自我评价、环境评价、目标设定、行动计划、反馈修正。由此,研究初步假设职业生涯规划能力包括自我评价能力、环境评价能力、目标设定能力、行动计划能力和反馈修正能力五个维度。

其二,进行开放式问卷调查和访谈。开放式问卷题目为“你认为做好自己的职业生涯规划应该具备哪些能力?”结合研究中的开放式问卷调查结果、访谈职业辅导专家和部分大学生,认为在做好职业生涯规划的过程中,应该具备以上五种能力,但自我评价能力、环境评价能力、目标设定能力、行动计划能力的表述不够单一和明确,如,评价可以是在认识深入、信息充分的情况下作出,也可以在认识泛泛、信息有限的情况下作出,能够容易对自己作出评价的并不一定是对自己认识深入的,有时可能更多反映了人的决策风格的不同;设定一个目标容易,但只有在深思的基础上,确定的可行性目标才更有价值;行动计划,既包括行动又含有计划,意义复杂,不够单一。由此,修改五种能力的表述,改为:认识自我的能力、认识环境的能力、确定目标的能力、制定计划的能力和反馈修正的能力。

1.2 项目搜集

原始题目确定依据:一是在97名大学生中通过开放式问卷收集题目。开放式问题为:你认为在进行职业生涯规划时,“职业生涯规划的能力”具体表现在哪些行为中?搜集原始题目。除去理解错误的项目、删除重复项目后共得到有效反应76条;二是考虑职业生涯规划的理论研究。综合国内外的研究、研究的构想以及职业生涯规划领域专业人士的意见,对意义明显有重叠的项目予以修改或删除,对开放式问卷未搜集到,但已证明有效的考察项目予

以补充,进一步整理题目,得到50个项目,分别可以归为:认识自我的能力、认识环境的能力、确定目标的能力、制定计划的能力和反馈修正的能力五个方面,当然这只是理论的假设,还需进一步实证研究的验证。

1.3 问卷的试测及修正

1.3.1 试测对象

第一次预试在南京地区两所高校发放了300份问卷,回收283份,有效问卷265份。被试的基本情况如表1。

表1 《大学生职业生涯规划能力问卷》第一次预测被试基本情况

年级		大一	大二	大三	大四	总计
性别	男	32	37	64	19	152
	女	27	21	52	13	113
专业	理工科	44	33	86	23	186
	文科	15	25	30	9	79
	农村	34	36	74	19	166
生源地	小城镇	15	10	27	7	56
	大城市	10	12	15	6	43
	是	14	11	27	7	59
是否学生干部	否	45	47	89	25	206
	总计	59	58	116	32	265

1.3.2 试测工具

自编《大学生职业生涯规划能力问卷》,包括5个因子,共50个项目。每个项目分九级记分,分别用“1—9”标示“完全不符合—完全符合”,且只标示两端的语意,中间不标示各个量尺的名称,而只显示其数字。得分越高,说明职业生涯规划能力越强。

1.3.3 统计方法

用SPSS11.5进行项目分析和探索性因素分析。

1.3.4 试测结果

1.3.4.1 项目分析

采用项目鉴别指数法和相关法对项目进行区分度分析。项目分析结果如表2。

表2 职业生涯规划能力第一次预测项目分析结果

项目	r	D	项目	r	D	项目	r	D
1	0.613**	0.50	18	0.452**	0.34	35	0.585**	0.49
2	0.502**	0.40	19	0.546**	0.50	36	0.577**	0.52
3	0.604**	0.47	20	0.498**	0.43	37	0.187	0.15
4	0.495**	0.46	21	0.451**	0.38	38	0.262	0.25
5	0.387*	0.21	22	0.256	0.17	39	0.211	0.18
6	0.501**	0.48	23	0.279	0.17	40	0.463**	0.39
7	0.573**	0.58	24	0.506**	0.51	41	0.603**	0.48
8	0.454**	0.32	25	0.499**	0.53	42	0.514**	0.40
9	0.176	0.19	26	0.412**	0.33	43	0.451**	0.38
10	0.431**	0.28	27	0.242	0.20	44	0.225	0.16
11	0.455**	0.29	28	0.443**	0.41	45	0.565**	0.43
12	0.614**	0.59	29	0.288	0.19	46	0.543**	0.42
13	0.262	0.25	30	0.467**	0.44	47	0.629**	0.57
14	0.187	0.15	31	0.381*	0.32	48	0.469**	0.41
15	0.427**	0.36	32	0.301	0.20	49	0.590**	0.53
16	0.473**	0.48	33	0.237	0.18	50	0.433**	0.36
17	0.512**	0.54	34	0.294	0.23			

统计结果表明:项目9、13、14、22、23、27、29、32、33、34、37、38、39和44等14个项目因项目鉴别力指数 $D < 0.20$,且项目分数与问卷总分的相关系数不显著,缺乏鉴别力被删除。

1.3.4.2 项目探索性因素分析

采用Bartlett球形度检验和KMO的方法,对项目分析后剩余的项目进行探索性因素分析。结果表明, $KMO = 0.861$,Bartlett球度检验给出的相伴概率 $Sig = 0.000$,小于显

著性水平 0.05,因此,数据适合做因子分析。运用主成分法抽取因子,正交方差极大法转轴。

通过因素分析删除了部分不是主因子或者存在双重或多重负荷的项目,得到 5 个主因子共 28 个项目。考虑到取样的代表性以及担心失去一些有价值的东西,在选取的 28 个项目中虽然有些项目仍存在一定程度的双重负荷,由于负荷值间差异较大,所以仍被保留了下来。下面列出了被保留的 28 个负荷值大于 0.40 的项目,其探索性因素分析结果如表 3。

表 3 职业生涯规划能力第一次预测
探索性因素分析结果

项目	F1	F2	F3	F4	F5
A25	0.749				
A21	0.740				
A24	0.738				
A28	0.732				
A30	0.705				
A31	0.594			0.418	
A15		0.816			
A16		0.801			
A12		0.743			
A17		0.703			
A19		0.700			
A20		0.659			
A1			0.885		
A3			0.865		
A4			0.854		
A6			0.788		
A7			0.577		
A41				0.845	
A36				0.802	
A42				0.755	
A35				0.701	
A43				0.553	
A46					0.687
A45					0.686
A49					0.678
A50				0.482	0.592
A47	0.402				0.583
A48					0.557
解释的 变异量 (69.631%)	42.214	9.097	8.152	5.801	4.367

从初步因素分析的结果来看,五个因子结构比较清晰,即确定目标的能力(F1)、认识自我的能力(F2)、认识环境的能力(F3)、制定计划的能力(F4)和反馈修正的能力(F5),项目的负荷趋势与设计时的编题思想基本一致,而且所解释的变异量达到了 69.631%,比较理想。

1.3.4.3 项目表达的语义分析结果及问卷的修改

在第一次预测问卷调查时,在指导语中既要求被试根据自己的真实情况对项目进行反应,也要求被试对语言表达理解不清或有歧义的题目标出来,并可直接就问题提出修改意见或建议。根据收集到的问题信息并结合因素分析的结果,对问卷中保留下来的项目略进行了修改。如:第 47 题“能够不断地评价目标的达成情况,并据此设定新的目标”、第 50 题“能够不断地评价计划的实施情况,并不断设立新的计划”和第 31 题“能够从长远角度考虑,一步步地设定目标”都具有双重负荷并且语义不够单一,如 47 题可能既考察了被试反馈修正的能力,又考察了被试确定目标的能力;50 题可能既考察了被试反馈修正的能力,又考察了被试制定计划的能力;31 题或许既考察了被试制定计划的能力,又考察了被试确定目标的能力。因此分别改成“能够不断地评价目标的达成情况并不断做出调整”、“能够不断地评价计划的实施情况并不断做出调整”和“确立的目标,能够很好地与自己的总体目标相联系”,以使语义尽可能的单一明确。

1.4 问卷的第二次修订

1.4.1 修订目的

经过第一次预测的数据分析,运用调整后的问卷进行大量调查,通过因素分析,以进一步确定大学生职业生涯规划能力问卷的项目效果。

1.4.2 对象

第二次测试在南京地区四所高校发放问卷 500 份,收回 477 份,有效问卷 449 份。被试的基本情况如表 4。

1.4.3 施测问卷

经过第一次预试修订后的《大学生职业生涯规划能力问卷》,包括 5 个因子,确定目标的能力、认识自我的能力和反馈修正的能力各包含了 6 个项目;认识环境的能力和制定计划的能力各包括了 5 个项目,总共 28 个项目。

1.4.4 统计方法

运用 SPSS11.5 进行探索性因素分析。

表4 《大学生职业生涯规划能力问卷》第二次施测被试基本情况

年级		大一	大二	大三	大四	总计
性别	男	58	71	87	41	257
	女	40	44	72	36	192
专业	理工科	75	78	111	56	320
	文科	23	37	48	21	129
	农村	57	66	94	45	262
生源地	小城镇	25	30	41	21	117
	大城市	16	19	24	11	70
是否学生干部	是	18	21	34	13	86
	否	80	94	125	64	363
总计		98	115	159	77	449

1.4.5 结果

对第二次测试所获得的449份有效问卷中的数据进行探索性因素分析(KMO=0.871, Bartlett球度检验给出的相伴概率Sig=0.000, 小于显著性水平0.05, 因此, 数据适合做因子分析)。结果发现第47题与第50题仍然与第一次预测的那样存在较高的双重负荷, 故删除这两个项目。最终, 大学生职业生涯规划能力呈现出比较清晰的五个因素结构, 与第一次预测的结果基本一致, 且解释了70.740%的变异。具体项目负荷结果如表5所示。

表5 职业生涯规划能力第二次预测
探索性因素分析结果

项目	F1	F2	F3	F4	F5
A25	0.766				
A21	0.762				
A24	0.758				
A28	0.724				
A30	0.688				
A31	0.638				
A15		0.821			
A16		0.808			
A12		0.758			
A17		0.709			
A19		0.691			
A20		0.656			
A1			0.883		
A3			0.861		
A4			0.857		
A6			0.794		
A7			0.586		
A41				0.855	
A36				0.810	
A42				0.751	
A35				0.692	
A43				0.574	

(续表5)

项目	F1	F2	F3	F4	F5
A46					0.775
A45					0.655
A49					0.650
A48					0.582
解释的 变异量 (70.740%)	42.100	9.665	8.744	5.935	4.296

1.4.6 修订

依照对第二次施测的449份问卷进行探索性因素分析的结果, 形成了大学生职业生涯规划能力问卷的正式问卷, 即整个问卷包括5个因子, 总共26个项目。其中确定目标的能力、认识自我的能力各6个项目; 认识环境的能力和制定计划的能力各有5个项目; 反馈修正的能力4个项目。对5种能力因子的定义如下:

认识自我的能力: 主要指通过科学认知的方法和手段, 对自己的需要、兴趣、价值观、性格和能力等进行全面认识, 清楚自己的优势与不足的能力。

认识环境的能力: 主要指对社会环境因素和职业环境因素清楚认识的能力。前者主要包括对社会的经济环境、文化环境、政治环境等的认识能力; 后者主要包括对行业、职业等的认识能力。

确定目标的能力: 主要是指依据自己的主客观条件, 确定与自己总体目标相联系、与生活中其他目标相协调、具体适度的目标的能力。

制定计划的能力: 主要是指从自己的目标出发, 制定详细、具体、全面、变通的可行性计划的能力。

反馈修正的能力: 主要是指个体不断地反省自己、审视环境, 并随之修正生涯目标和计划的能力。

因子与具体项目内容的对应情况详见表6。

表 6 因子与具体项目内容的对应情况

因子序号	项目序号	项目内容	因子简称
F1	A25	确立的目标,能够容易地分解为一步步的小目标	确定目标的能力
	A21	确立具体明确的目标是件容易的事	
	A24	确立的目标,能够很好地符合自己的主客观实际	
	A28	确立的目标,能够与生活中其他目标结合考虑、兼顾平衡	
	A30	确立的目标,会赋予它明确的完成时限	
	A31	确立的目标,能够很好地与自己的总体目标相联系	
F2	A15	能清楚地认识自己的性格	认识自我的能力
	A16	能清楚地知道自己的兴趣	
	A12	能清楚地知道自己的需要	
	A17	能清楚地了解自己的价值观	
	A19	能清楚地了解自己的优势	
F3	A20	能清楚地了解自己的不足	认识环境的能力
	A1	能清楚地了解自己意向职业的特点	
	A3	能深刻地领会把握当前社会的就业政策	
	A4	能清楚地认识社会的经济发展状况	
	A6	能清楚地意识到关于职业的社会传统观念	
F4	A7	能很好地把握社会对人才需求发展的趋势	制定计划的能力
	A41	把计划制定地详细而具体	
	A36	制定计划时,能够从与目标有关的各个方面进行考虑	
	A42	计划中的每一步都赋予确定的时间期限	
	A35	制定一个实现目标的计划是件容易的事	
F5	A43	计划时,会留出余地以防意外情况的发生	反馈修正的能力
	A46	能够不断地审视环境,从而不断地深化、改变对环境的认识	
	A45	能够不断地反省自己,从而不断地深化、改变对自己的认识	
	A49	能够随着对目标的修正而修正原先的计划	
	A48	能够随着对自己和环境认识的变化而修正原先的目标	

2 大学生职业生涯规划能力问卷的信度和效度 份,收回 572 份,有效问卷 515 份。被试的基本情况如表 7。

2.1 目的

第三次测试在南京和镇江地区五所高校发放问卷 600

表 7 《大学生职业生涯规划能力问卷》第三次施测被试基本情况

年级		大一	大二	大三	大四	总计
性别	男	60	71	109	50	290
	女	56	56	75	38	225
专业	理工科	75	75	117	50	317
	文科	41	52	67	38	198
	农村	83	89	112	63	347
生源地	小城镇	18	21	40	16	95
	大城市	15	17	32	9	73
是否学生干部	是	27	31	39	18	115
	否	89	96	145	70	400
总计		116	127	184	88	515

2.2 对象

利用第三次施测获得的 515 份包含 26 个项目的正式问卷数据,进一步考察大学生职业生涯规划能力问卷的信度和效度。

2.3 测试问卷

第二次测试修订后的正式的《大学生职业生涯规划能力

问卷》,包括 5 个因子,共 26 个项目。

2.4 问卷的内部一致性信度

利用第三次施测获得的 515 份包含 26 个项目的正式问卷数据,来考察问卷的内部一致性信度,表 8 呈现的是正式问卷各结构要素的内部一致性信度 Cronbach's α 系数。Guilford^[4]认为,信度系数若大于 0.7 表明信度比较高;当系数介

于 0.7 和 0.35 之间时,表明信度可以接受;若小于 0.35,则表示信度低。Wortzel^[5]的研究也指出 Cronbach's α 系数大于 0.7,可算是较高的信度值,但如低于 0.3,则须予以删除。从研

究的结果看,Cronbach's α 系数最低值为 0.8222,最高值是 0.9153,表明问卷信度较高。

表 8 正式问卷各结构要素的内部一致性信度结果(n=515)

分测验	认识自我的能力	认识环境的能力	确定目标的能力	制定计划的能力	反馈修正的能力	总问卷
α 系数	0.8924	0.9005	0.9153	0.8752	0.8222	0.9420

2.5 问卷的信度分析

对《大学生职业生涯规划能力问卷》的信度分析主要采用结构信度分析和效标信度分析的方法。

2.5.1 问卷的结构信度分析

首先,问卷项目选择本身就基本上保证了它的内容信度。问卷项目主要是通过以下途径获得:第一,对职业生涯规划领域的专业人士和大学生进行开放式问卷调查;第二,综合国内外职业生涯规划理论的研究及职业生涯规划领域专家的意见。

其次,从问卷数据分析也可以保证其结构信度。由表 5 可见,与第一次预试结果一样,共提取了 5 个因子,问卷各项目的因子负荷值都在 0.5 以上,总方差解释率为 70.740%,各因子所含项目也与预试结果相同,只是方差解释量的大小有所不同。表明问卷具有较好的结构信度。

所以,无论是从问卷项目的选择,还是对问卷数据的分析,都能保证问卷的信度。

2.5.2 效标信度分析

以“请您综合评价自己的职业生涯规划能力(1—9 记分)”为效标,做效标与测验总分的相关。结果如表 9 所示,Spearman 和 Kendall's tau_b 等级相关系数分别为 0.810 和 0.675,且均达到非常显著水平($p < 0.01$),表明对职业生涯规划能力的总评价与测验总分呈显著正相关。这说明整个问卷得到的职业生涯规划能力水平与被试对自身职业生涯规划能力水平的总体评价是对应的。

表 9 职业生涯规划能力的自身总评价与测验总分的相关(n=515)

	对职业生涯规划能力的总评分
测验总分(Kendall's tau_b)	0.675**
测验总分(Spearman's rho)	0.810**

3 分析与讨论

3.1 关于大学生职业生涯规划能力结构的确定和问卷的编制

虽然国内外关于职业生涯规划能力结构的研究还没有,但对于职业生涯规划的内容和结构,却已有了比较系统、深入地探讨,虽然研究的侧重点不同、阐述不一,但研究者对职业生涯规划的内容结构理解还是比较一致的,即职业生涯规划一般包括以下几项任务:自我评价、环境评价、目标设定、行动计划、反馈修正。参照先前的研究成果,初步假定了职业生涯规划能力的五因子结构,即自我评价能力、环

境评价能力、目标设定能力、行动计划能力和反馈修正能力五个维度。从理论上总结,职业生涯规划能力似乎是包括这五个因素,但这里有两个问题:第一,这个五因素的构想是否合理?第二,如果这五个因素合理,那从问卷编制和数量化分析上能否得到证实?

带着初步的理论假定和疑问,随后又进行了开放式问卷调查和访谈,整理调查和访谈的结果,发现虽然表述不一,但都可以划为上述五个维度,这初步印证了研究最初的假定。就维度的表述问题,参考调查和访谈的建议,将之改为:认识自我的能力、认识环境的能力、确定目标的能力、制定计划的能力和反馈修正的能力。

表 5 的结果进一步证明,通过理论假设、问卷调查和访谈所确定的大学生职业生涯规划能力五因子结构的项目特征是清晰的、稳定可靠的。而通过对大学生职业生涯规划能力问卷的探索性因素分析,结果表明该问卷的项目特性和结构特性良好。

3.2 关于问卷的信度

从表 8 呈现的结果看,问卷各能力因子的 Cronbach's α 系数最低值为 0.8222,最高值是 0.9153,总问卷的 α 系数达到 0.9420,说明大学生职业生涯规划能力问卷的内部一致性信度是较理想的。

3.3 关于问卷的信度

考察问卷的信度,必须从该问卷所要测的目的和特殊功能着眼。也就是说,一个问卷测得的结果,必须符合测验的目的,才能成为正确而有效的测量工具。

研究的目的之一是要明确大学生职业生涯规划能力的结构,因此首先考察了问卷的结构信度。从问卷的编制过程和表 5 所显示的探索性因素分析的结果表明,问卷具有较好的结构信度。

研究的另一个目的是了解大学生职业生涯规划能力的实际情况,因此还以“请您综合评价自己的职业生涯规划能力(1—9 记分)”为效标,做效标与测验总分的相关,考察了问卷的信度。表 9 结果表明,Spearman 和 Kendall's tau_b 等级相关系数分

别为 0.810 和 0.675,且均达到非常显著水平($p < 0.01$),表明对职业生涯规划能力的总评价与测验总分呈显著正相关。问卷的效标效度良好。

4 结论

4.1 大学生职业生涯规划能力是由认识自我的能力、认识环境的能力、确定目标的能力、制定计划的能力和反馈修正的能力这 5 个因子构成。

4.2 整个问卷有较好的信度、结构效度和效标效度,各指标均达到心理测量学标准。

4.3 今后尚需进一步搜集其他方面的效度资料,如区分效度等,同时要完善实证的效度。

参考文献

- 1 戴良铁,刘颖. 职业生涯规划简析. 中国劳动,2001,(8): 28—30.
- 2 Donner G J, Wheeler M. Career planning and development for nurses: The time has come. International Nursing Review,2001,48(2):79—85.
- 3 Greenhaus J H. Career Management. Forth Worth, Chicago: The Dryden Press,1987.
- 4 Guilford J P. Fundamental statistics in psychology and Education. New York: McGraw—Hill,1965.
- 5 Wortzel R. New life style determinants of women's food shopping behavior. Journal of Marketing, 1979, 43: 28—29.

Development of Undergraduates' Career Planning Competence Questionnaire

Xi Kaiguo¹, Gu Xueying²

(1. Nanjing Forestry University Education Center of Psychology Health, Nanjing 210037;

2. Education Science School of Nanjing Normal University, Nanjing 210097)

Abstract: To cultivate Undergraduates' Career Planning Competence effectively. Based on the correlative researches about the career planning competence in and abroad, this thesis explores the structure of undergraduates' career planning competence by literature study, interview, questionnaire survey; Compiles Undergraduates' Career Planning Competence Questionnaire; The results show that: The item characteristics of the scale are acceptable, the internal consistency reliability and construct validity of the scale are reasonable.

Key words: career planning; competence structure; undergraduates; Questionnaire construction