

大学生就业挫折感问卷编制及信效度检验

王 粼 朱建军

北京林业大学人文社会科学学院，北京

摘 要 | 为编制大学生就业挫折感问卷，并验证其在国内大学生样本中的信度和效度，本文通过访谈编制题目，形成初测问卷。选取1017名学生被试进行项目分析、同质性检验和探索性因子分析形成正式问卷。之后选取753名大学生验证正式问卷的结构效度和信度，并抽取150名被试间隔2周后重测。结果显示问卷题、总相关系数和CR值差异显著（ $p < 0.01$ ）。探索性因子分析显示问卷包含6个因子：就业动机挫折感、就业环境挫折感、考试挫折感、就业压力挫折感、就业适应挫折感和就业自信心挫折感。探索性结构方程模型结果显示允许跨因子负荷的6因子模型拟合良好。问卷总分的 α 系数为0.970，分半信度为0.914。问卷总分重测信度为0.778。综合来看大学生就业挫折感问卷具有良好的信度和效度，适合应用于中国大学生就业挫折感的测量。

关键词 | 就业挫折感；问卷编制；信度；效度

Copyright © 2023 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/>



1 引言

十四届全国人大一次会议闭幕后，新任国务院总理李强在人民大会堂答记者问时曾说：“就业是民生之本”“将全面落实就业优先战略，进一步加大就业服务、技能培训等方面的政策力度”等^[1]。截至目前统计，2023年高校毕业生预计达到1158万。与之相比，根据国家统计局数据，2013年普通高校毕业生人数约为690万，2018年高校毕业生总人数约为814万^[2]，这意味着高校毕业生人数在十年内增长率达到63.83%，近五年增长率更是高达42.26%。于国家而言，整体教育水平的提升无疑能够为经济发展注入蓬勃新活力，正在形成“人才红利”，发展动力强劲。但数量巨大、增长迅速的高校毕业生人数对每一个正在高校内就甚至或马上面临毕业的学生而言，都是巨大的压力。参与就业竞争的人数越来越多，而新岗位数量在经济发展进入新常态的情况下相对不足，造成相较于以往更为高压的就业竞争态势。在这一压力下，相当一部分大学生产生了就业挫折感^[3]。

通讯作者：王粼，北京林业大学心理学专业硕士在读，E-mail: newlife150@outlook.com。

文章引用：王粼，朱建军. 大学生就业挫折感问卷编制及信效度检验[J]. 中国心理学前沿, 2023, 5(3): 289-297.

<https://doi.org/10.35534/pc.0503035>

就业挫折感不仅极大影响了大学生心理健康水平,尤其对应届毕业生群体的生活状态和心境状态产生影响,并且对大学生的求职行为也有重大影响。就业挫折感强的体现之一,就是面对找工作这一主观能动性较高的事情时,在行动上反而处于“躺平”状态。所谓“躺平”是指,在难以抗争巨大社会压力的情况下,年轻人不再渴求成功,主动降低欲望的心态,类似于日本的低欲望社会中的“食草族”^[4]。2021年5月百度贴吧里曾出现一篇帖子——躺平即是正义,该帖子的作者表示自己“两年多没长期工作;每天只吃两顿饭;每月花销控制在200块以内,没钱了再去打零工;日常就是家里躺和外面躺”^[5]。显然这篇帖子中所体现的就业行为是十分消极的,对于工作本身既无价值与意义追求,沦为字面意义上的糊口之用;且回避长期工作,短期零工可供口粮即可,对工作的稳定性和回报性都无要求。这样的就业态度,无疑表明其本人面对就业有严重受挫心态。

当前,“躺平”心态已经引发了大范围的围观讨论,在青年群体中受到的追捧和向往。“躺平”曾经不过指平卧或休息,现在却逐渐演变成青年群体面对就业压力时选择“直接躺下”,不努力不作为的一种应对方式。放眼全球,与之相似的年轻人群体在一些发达国家地区早已相继出现,给社会带来了不利影响^[6]。例如较为典型的群体有英国“尼特族”、日本“草食”年轻人和美国“归巢族”等。以“尼特族”为例,这是指一些不升学、不就业、不进修或不参加就业辅导,终日无所事事的年轻人。以往研究表明,相对于一般青年群体,尼特族对生活充满着更多的不满情绪,而且缺少生活控制感,很多人都有抑郁等心理问题,引发了一系列社会问题^[7]。这些现象的出现表明世界各地的年轻人面对激烈的就业竞争都会普遍产生消极情绪,对个人发展、社会稳定等造成不良影响。

迄今为止,直接以大学生的就业挫折感为主题的研究尚待开展,较多的是在一般的心理健康研究中涉及大学生就业挫折的现状、成因、应对策略等^[8]。例如,张振新等编制的大学生挫折感自评量表,也曾涉及关于就业的问题^[9]。因此,如何精准地评估大学生的就业挫折感程度是本研究关心的问题。

此外,从个体层面上就业挫折感关乎个体心理健康和个人成长发展,而在社会层面上则会影响人力资源的供给和社会氛围的和谐稳定。同时,由于就业情绪与就业压力都是就业挫折感可能包含的概念,而就业压力与时代浪潮息息相关,因此编制一份当前中国经济新常态下的就业挫折感问卷十分必要。从曾经的天之骄子、毕业包分配的“干部”身份,到如今每年超过千万自谋生路的普通毕业生,时代的浪潮之下面对变化中的社会环境的心理感受,理应被重新记录和测量。

2 方法

2.1 问卷编制

大学生就业挫折感问卷编制的过程:(1)收集就业挫折感相关的文献资料,进行分析整理。(2)半结构化访谈。为使选入的就业挫折感维度符合当下青年群体的心理特点,本问卷在合理建构法的基础上,首先对13名被试进行访谈(其中5名男生,8名女生),共收回有效访谈问卷13份。访谈内容主要涉及“你有感受到就业挫折感吗”“就业挫折感有哪些具体的表现”“你认为会在什么样的环境下产生呢”和“你认为就业挫折感的出现受哪些因素的影响呢”等。被试群体年龄从20岁到25岁不等,包括从本科大学生到硕士研究生的学生群体;然后抽取本科生3人,研究生6人进行一对一的半结构化访谈(问题包括:

就业挫折感对你的生活和学业造成了哪些影响？就你的观察，在什么样的情境下学生容易体验到就业挫折感？）。根据访谈结果，结合已有的相关量表，如学业挫折感量表、学业情绪量表，依据以上分类，编制出54个题目的初始问卷。（3）邀请3名心理学硕士对问卷体系和题目进行评价。邀请10名应用心理学专业本科生填写问卷，对问卷中不易理解或读起来拗口的题目进行修改。最终保留48个题目，采用自评法，5级计分（1=完全不符合；2=比较不符合；3=不确定；4=比较符合；5=完全符合），得分越高代表就业挫折感体验越强。

2.2 被试

样本1：参与问卷编制中的项目分析、同质性分析与探索性因子分析。通过问卷星以在线测试的方式调查大学生被试1017人，其中男性415人，女性602人。

样本2：参与正式问卷的信效度检验。通过问卷星以在线测试的方式调查大学生被试753人，其中男性329人，女性424人。随机选取其中150名被试，进行间隔2周的重测（男性67人，女性83人）。

2.3 统计处理

采用SPSS 23.0统计软件对数据进行统计分析和处理。采用项目分析、同质性分析和探索性因子分析形成正式问卷；采用结构方程建模验证正式问卷的结构效度，采用Cronbach's α 系数评价问卷的信度，采用皮尔逊相关系数检验问卷的分半信度和重测信度。

3 结果

3.1 项目分析

根据问卷总分大小将样本1（ $n=1017$ ）进行排序，将前27%定义为高分组，后27%则定义为低分组，将高分组、低分组的被试在每一题上的得分进行独立样本 t 检验，以确定题目的区分度。结果显示，各题目的得分在高低分组上的差异均显著（ $p<0.01$ ），说明量表的48个题目都具有较好的区分度。采用皮尔逊相关分析计算总相关，删除相关系数低于0.3的3个题目。剩下的题目的题总相关系数在0.402 ~ 0.631（ $p<0.01$ ）范围内。

3.2 同质性检验

对样本1进行信度检验，将同质性较低的题目删除。具体标准是如果删除某题时 α 系数增大，则删除该题。结果显示，删除任何一题 α 系数均有不同程度的减小，故保留45个题目。

3.3 探索性因子分析

对剩余的41题进行探索性因子分析，碎石图如图1所示。可行性检验结果显示：KMO检验值为0.913，大于0.90，说明数据非常适合于探索性因子分析；Bartlett球形检验结果近似卡方为4261.771，显著性水平小于0.001，表明变量间有共同因子存在，适合做探索性因子分析。

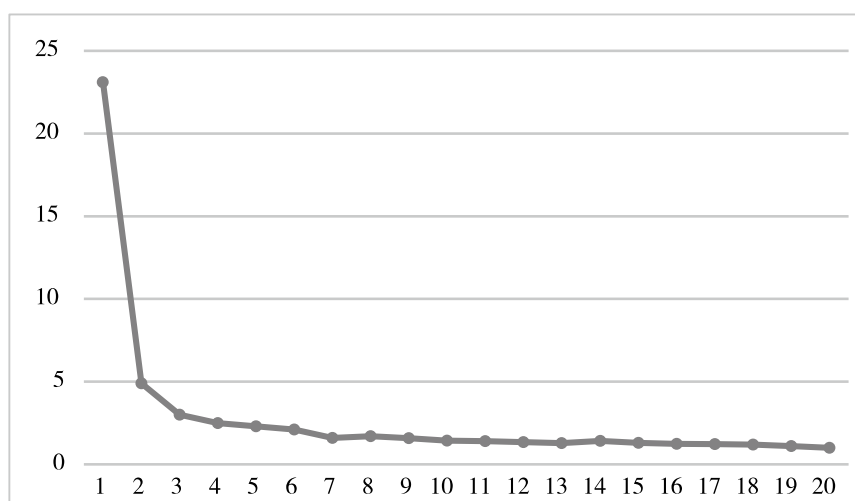


图 1 大学生就业挫折感问卷碎石图

Figure 1 Gravel diagram of college students' employment frustration questionnaire

由于理论上因子之间具有一定的相关，所以因子分析中选取最优斜交旋转。初步探索性因子分析的结果表示，共提取出 16 个特征值大于 1 的公因子。图 1 碎石图结果显示，拐点特征值在第 4 和第 7 个因子处出现，因此考虑提取 3 个因子或 6 个因子。结合累计方差贡献率与实际题目，最终以 6 因子结果作为问卷的结构。进一步删除题目的因子负荷小于 0.4 和在两个或两个以上的因子负荷超过 0.45 的 4 个题目，最后问卷剩余 41 个题目。对剩余的 41 个题目再次做探索性因子分析，6 个因子可累计解释方差的 56.992%。探索性因子分析的因子负荷矩阵如表 1 所示。

表 1 大学生就业挫折感问卷因子负荷矩阵

Table 1 Factor loading matrix of employment frustration questionnaire for university students

项目	因子 1	因子 2	因子 3	因子 4	因子 5	因子 6
1. 为总不能面对就业问题而苦恼	0.796					
2. 因无节制荒废时光而焦虑	0.787					
3. 对就业缺乏积极情绪而苦恼	0.771					
4. 为寻找就业信息时总不能集中注意而焦虑	0.747					
5. 因难以静下心来面对就业感到焦虑	0.693					
6. 因缺乏就业主动性而焦虑	0.652					
7. 为没有动力积极主动求职而苦恼	0.598					
8. 因寻找求职信息时心浮气躁而焦虑	0.571					
9. 一想到就业就容易走神心慌	0.536					
10. 因时间观念不明确、行动拖延而苦恼	0.501					
11. 为容易逃避、不能坚持面对就业感到懊悔	0.478					
12. 为对待简历应付了事而担忧	0.465					
13. 为不努力就业、散漫迟钝而焦虑	0.438					
14. 因学校不够重视就业指导感到无奈		0.834				
15. 因学校内没有氛围致力于就业而苦恼		0.801				
16. 因线上面试校内环境条件不足而忧虑		0.762				

续表

项目	因子 1	因子 2	因子 3	因子 4	因子 5	因子 6
17. 因师生关系不良影响就业而无奈		0.743				
18. 因学校设施不够完善影响就业而焦虑		0.644				
19. 为就业指导手段落后而无奈		0.631				
20. 因疫情导致学生无实习机会而焦虑		0.594				
21. 笔试 / 面试成绩低于期望值而感到苦恼			0.695			
22. 因准备不足笔试 / 面试失利而懊悔			0.664			
23. 过多考虑就业结果而苦恼			0.637			
24. 因缺乏准备导致束手无措感到焦虑			0.575			
25. 为自己的就业结果担忧			0.497			
26. 因寻找就业信息头昏脑涨而感到焦虑				0.677		
27. 就业任务重让人心烦				0.616		
28. 总觉得就业是件难事感到焦虑				0.593		
29. 因就业压力大而感到紧张焦虑				0.531		
30. 就业对我来说是负担				0.506		
31. 运气不好, 会的没考、考的不会				0.457		
32. 没有适应全靠自己主动的就业模式					0.664	
33. 因不适应就业模式感到焦虑					0.628	
34. 因不适应激烈的就业竞争环境而焦虑					0.557	
35. 就业使我苦恼					0.521	
36. 因为了解不足影响就业结果而苦恼					0.489	
37. 因抗拒就业而自责					0.463	
38. 因对未来没有信心而苦恼						0.681
39. 因怕找的工作不如他人而焦虑						0.648
40. 有时我会因为想到工作没解决很痛苦						0.588
41. 就业形势严峻导致就业压力大而焦虑						0.501

根据题目内容, 因子 1 命名为就业动机挫折感, 共 13 个题目; 因子 2 命名为就业环境挫折感, 共 7 个题目; 因子 3 命名为考试 (包括笔试、面试) 挫折感, 共 5 个题目; 因子 4 命名为就业压力挫折感, 共 6 个题目; 因子 5 命名为就业适应挫折感, 共 6 个题目; 因子 6 命名为就业自信心挫折感, 共 4 个题目。

3.4 结构效度

首先, 对样本 2 ($n=753$) 建立验证性因子分析模型, 考察上述 6 因子模型是否成立。依据温忠麟等人提出的模型拟合指数检验标准, TLI 、 $CFI>0.90$ 且 $RMSEA<0.08$ 即视为模型拟合达标^[10]。根据 41 个题目与 6 个因子的从属关系建立测量模型, 结果显示, 模型拟合指数 $RMSEA$ 达标 ($RMSEA=0.066$), 但 TLI 、 CFI 边缘达标。实证研究中 CFA 往往难以复制 EFA 的结果^[11], 尤其当因子数目较多 (例如, 多于 5 个因子) 且题目较多 (例如, 每个因子有 5 题以上) 时, CFA 的拟合指数几乎不可能达标^[12]。本问卷由于有 6 个因子, 且题目数较多, 当 CFA 拟合不佳时考虑探索性结构方程模型 (exploratory structural equation modeling, $ESEM$) 的拟合情况。此种方法相比 CFA 既放宽了对跨因子负荷的限制, 又通过目标旋转法来提供模型的预设信息, 因此, 相比 CFA 更适合本项研究采用^[13, 14]。 $ESEM$ 目标旋转法建立 6 因子模型, 结果表明模型的拟合指数明显提高, 达到了要求的统计学标准。如表 2 所示, 说明问卷具有良好的结构效度。

表 2 模型拟合指数

Table 2 Model fit indices

项目	χ^2	df	χ^2/df	SRMR	TLI	CFI	RMSEA
CFA	3142.49	743	4.229	0.051	0.879	0.887	0.066
ESEM	1857.31	579	3.208	0.023	0.928	0.940	0.051

3.5 内容效度

本量表严格按照科学的量表编制过程,依据大学生就业分析、大学生学业挫折感^[15]等相关研究,借鉴前人编制的成熟量表,整合针对大学教师和学生的半结构化访谈结果编制问卷题目,并请相关领域专家以及应用心理学专业学生对题目进行评估,从项目表述和内容结构上提出修改意见,保证了问卷内容的系统性和全面性。

3.6 信度分析

本研究采用 Cronbach's α 系数和重测信度作为衡量信度的指标。分析结果显示:问卷各个维度的 α 系数在 0.865 ~ 0.936,总问卷的 α 系数为 0.980,如表 3 所示。两周后,随机抽查样本 2 中的 150 人进行重测,问卷总分重测信度为 0.788。说明本问卷具有较好的信度。

表 3 大学生就业挫折感问卷 α 系数和分半信度

Table 3 Alpha coefficient and split-half reliability of employment frustration questionnaire

问卷维度	α 系数	分半信度
就业动机挫折感	0.936	0.906
就业环境挫折感	0.879	0.865
考试挫折感	0.843	0.877
就业压力挫折感	0.871	0.864
就业适应挫折感	0.903	0.901
就业自信心挫折感	0.909	0.875
就业挫折感总分	0.980	0.924

4 讨论

就业挫折感是影响学生心理健康水平的重要因素之一。随着社会竞争越来越激烈,青年人的压力也越来越大,在就业上“躺平”,被动成为自由职业者,这种现象在年轻人中呈增多趋势。学业的最终目的是为了就业,寒窗苦读终要踏入社会才能产生更大价值,因此,针对毕业生就业挫折感的研究在当下经济发展状态转折的特殊时代尤为重要。

从问卷的维度结构和具体得分结果分析来看,可以认为就业挫折感与自信和成就动机两个变量负相关,比如面对就业的“躺平”可能是低自信者的选择。“躺平”和自信呈显著负相关,即一个人的自信心越高,“躺平”的可能性越小。在面对巨大的社会压力和不断的社会比较情况下,在高自我参与度的

活动中,高自尊者通常会采取自我提升的策略,而低自尊者会采取自我保护策略^[16]。因此,高自尊者会不断地参与竞争和比较,呈现出与“躺平”相反的姿态,会更积极主动地寻找实习机会、投递简历、准备考试;而采取自我保护策略的低自尊者,为了避免自我价值受到进一步的损害,选择“躺平”的可能性更大。自尊感包括自我效力和自爱两个部分,自我效力是面对挑战时相信自己的一种意识,自爱是对自我价值的肯定意识^[17]。在越来越激烈的就业竞争中,就业挫折感高的毕业生大多缺少对未来成功的期望,缺乏战胜他人的信心,因此,对自我能力和自我价值也持有怀疑态度,自尊水平相对较低。而在求职期间的消极态度与低行动力,往往会导致高就业挫折感的毕业生被动失业。

同时,从本问卷中6个因子数据来看,就业挫折感高的毕业生也可能并非缺乏成就动机,而是避免失败的动机过于强烈。从总体成就动机的角度来看,由于社会压力、同辈竞争等因素,其避免失败的动机更为强烈,在经历失败后,体验到的就业挫折感相较他人更强、且情绪影响更大、更持久,从客观上导致此类毕业生的就业进程更加艰难。因为目前应届毕业生求职具有明显的窗口期,“秋招”“春招”均是在相对集中的时间段内完成多个岗位的求职工作,导致在上一个岗位求职受挫的高就业挫折感毕业生往往很难及时调整好情绪,使得紧随其后的其余岗位求职过程遭到影响,从而进一步强化选择避免失败所带来的一系列负面影响。而就业挫折体验较弱的人,大多具有积极向上的人生态度、较高的抱负水平和成就动机,他们在挫折面前能够保持相对稳定的情绪和正常的行为能力,能够以理智的态度和正确的方法应对挫折^[18]。

大学是培养专业人才的重要基地,而最终无论是实现自身价值还是对社会做出贡献,都需要就业步入社会去达成。毕业生正处于心理发展及人格塑造的关键期和转折期,将从长久以来的学生身份中离开,正式成为社会上的一员。他们生活阅历浅,理想主义色彩重,自我评价与对生活的期望值偏高,因此,在就业中遇到挫折事件时,更容易因理想与现实的巨大反差而产生强烈的挫折感,进而影响其心理健康水平^[19]。因此,编制具有良好信度、效度的大学生就业挫折感问卷,可以较为精准地测量就业挫折感的类型及程度,从而有的放矢地调适其挫折感,辅助大学生心理健康教育工作,还可以为大学生就业挫折承受力的理论和实践研究奠定基础。

效度方面,本问卷41个题目的CR值达到显著水平,各题目与总分的相关系数达中等水平,说明题目具有良好的区分度。探索性因子分析一共提取出6个因子,分别命名为就业动机挫折感、就业环境挫折感、考试挫折感、就业压力挫折感、就业适应挫折感和就业自信心挫折感。6个因子的分布清晰、构成合理,每个因子包含的题目个数较为均匀,且每个题目在其对应因子上的载荷较高,累计方差变异解释量达56.992%。探索性结构方程模型拟合指数达标,验证了大学生就业挫折感问卷的一阶6因子模型成立,说明本问卷基本符合理论构想,因子与预设维度基本吻合,因子结构简洁清晰。

信度方面,本研究考察了问卷的Cronbach's α 系数、分半系数和重测信度,结果显示问卷总分和各维度的信度系数均达到统计学要求。其中,总体问卷的 α 系数为0.970,分半信度为0.914,重测信度为0.778;各因子的 α 系数在0.854和0.946之间,分半信度在0.833到0.908之间,均高于标准参考值0.7。至此可知,大学生就业挫折感问卷的各项指标均符合测量学要求,具有良好的信效度,问卷可以作为测量和评估当代大学生就业挫折感的工具。

本问卷在编制过程中仍存在一些不足。首先,由于采用方便取样的方法,被试全部来源于线上平台,

可能缺乏一定的代表性,后续研究可拓展到线下和其他平台以扩大样本量,进一步验证并推广本问卷。其次,就业挫折感这一概念不仅适用于高等院校学生,职业院校学生也常体验到就业挫折感所带来的负面情绪,该问卷是否适用于职校学生群体也可以作为未来的研究课题之一。最后,由于题量较大,本研究没有分析效标效度,这也是以后一个重要的研究方向。

本研究未来的可能应用方式之一是作为高校内就业辅导中心的工具,对应届毕业生在步入毕业学年、求职季尚未开启前进行统一施测,筛选出就业挫折感强的学生加以重点关注。具体手段比如针对性开展讲座或团体辅导、在求职季开始后定期追踪询问此类学生当前状态以及及时干预等。同时,就业辅导中心还可以重点统计分析本问卷中的“就业环境挫折感”维度,以评判学校内就业指导开展情况,了解学生感知中的学校就业环境建设情况,从而有针对性地改善学校相应措施,达到帮助学生顺利就业、提升学校整体就业率的目的。

总之,大学生就业挫折感问卷包括41个题目,共6个因子(就业动机挫折感、就业环境挫折感、考试挫折感、就业压力挫折感、就业适应挫折感和就业自信心挫折感),探索性因子分析与验证性因子分析均表明,该6因子共同解释大学生就业挫折感。问卷结构清晰,题目数量适中,同时效度较好,内部一致性信度及重测信度达标,是测量大学生就业挫折感的有效工具。

参考文献

- [1] 关于民生问题,总理这样说! [EB/OL]. (2023-03-16) [2023-03-28]. <https://mp.weixin.qq.com/s/kFPkmpbs8ebQCGThnHN09g>.
- [2] 中国统计年鉴[M]. 北京:中国统计出版社,2021.
- [3] 刘畅. 陕西高校大学生就业心理问题研究[D]. 西安:西安建筑科技大学,2018.
- [4] 裘晓兰. 日本“无欲世代”的群体画像和成因探析[J]. 中国青年研究,2019(8): 113-119.
- [5] 林龙飞,高延雷. “躺平青年”:一个结构性困境的解释[J]. 中国青年研究,2021(10): 78-84.
- [6] Iyer S, Mustafa S, Shah J, et al. A neat distinction: youths not in employment, education or training follow different pathways to illness and care in psychosis [J]. Early intervention in psychiatry, 2018(S1): 12.
- [7] 小杉礼子. 若年無業者増加の実態と背景[J]. 日本労働研究雑誌, 2004(533): 4-16.
- [8] 袁静雯. 新时代大学生挫折教育研究[D]. 延边朝鲜族自治州:延边大学,2022.
- [9] 张振新,叶靖春. 大学生挫折感自评量表的编制[J]. 中国健康心理学杂志,2011,19(8): 4.
- [10] 温忠麟,侯杰泰,马什赫伯特. 结构方程模型检验:拟合指数与卡方准则[J]. 心理学报,2004,36(2): 186-194.
- [11] Herbert W, Marsh, Bengt Muthen, et al. Exploratory Structural Equation Modeling, Integrating CFA and EFA: Application to Students' Evaluations of University Teaching [J]. Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 2009(3).
- [12] Marsh H W, Morin A, Parker P D, et al. Exploratory structural equation modeling: an integration of the best features of exploratory and confirmatory factor analysis [J]. Annual Reviews, 2014(1).
- [13] Seta J J, Donaldson C E. Self-relevance as a moderator of self-enhancement and self-verification [J]. Journal of Research in Personality, 1999, 33(4).
- [14] Marsh H W, Morin A J S, Parker P D, et al. Exploratory structural equation modeling: an integration of the

- best features of exploratory and confirmatory factor analysis [J]. *Annu Rev Clin Psychol*, 2013, 10 (1): 85–110.
- [15] 杨秀君, 杨晓丽. 大学生学习挫折量表的编制及信效度分析 [J]. *中国学校卫生*, 2012, 33 (3): 3.
- [16] 宋德孝. 青年“佛系人生”的存在主义之殇 [J]. *中国青年研究*, 2018 (3): 5.
- [17] 刘利鑫. 浅析新时代高职学生的就业挫折心理 [J]. *科学咨询 (教育科研)*, 2022 (11): 45–47.
- [18] 张丽娜. 大学生就业心理研究 [D]. 锦州: 渤海大学, 2014.
- [19] 胡承波, 康亢. 大学生就业心理问题分析与对策研究 [C] // *Proceedings of 2016 International Conference on Education. Training and Management Innovation (ETMI 2016)*. DEStech Publications, 2016: 433–438.

Development and Reliability and Validity Test of the Employment Frustration Questionnaire for College Students

Wang Xi Zhu Jianjun

School of Humanities and Social Sciences, Beijing Forestry University, Beijing

Abstract: In order to develop a questionnaire on college students' employment frustration and verify its reliability and validity in a sample of domestic college students, this paper developed a preliminary questionnaire through interviews. 1032 students were selected for item analysis, homogeneity testing, and exploratory factor analysis to form a formal questionnaire. After that, 753 college students were selected to verify the structural validity and reliability of the formal questionnaire, and 150 subjects were selected for retesting after an interval of 2 weeks. The results showed that there was a significant difference between the total correlation coefficient and the CR value of the questionnaire ($p < 0.01$). Exploratory factor analysis showed that the questionnaire included six factors: frustration in employment motivation, frustration in employment environment, frustration in exams, frustration in employment pressure, frustration in employment adaptation, and frustration in employment self-confidence. The exploratory structural equation model results show that the 6-factor model that allows for cross factor loading fits well. Total score of the questionnaire α The coefficient is 0.970 and the split-half reliability is 0.914. The retest reliability of the total score of the questionnaire was 0.778. Overall, the college students' employment frustration questionnaire has good reliability and validity, and is suitable for measuring the employment frustration of Chinese college students.

Key words: Employment frustration; Questionnaire preparation; Reliability; Validity