中国心理学前沿
2019 年 12 月第 1 卷第 10 期

工作决断力量表的修订

陈姿欣[1] 许 倩[2] 桂先锋[2] 谢 员[2*] 唐汉瑛[2]

1. 广州市白云区培英实验中学，广州；
2. 华中师范大学心理学院，武汉

邮箱：xieyuan@mail.ccnu.edu.cn

摘 要：工作决断力是工作理论心理学的核心概念，指在各种限制条件下，个体认为自己能够自由做出职业选择、寻求职业发展的能力。目的：修订工作决断力量表（The Work Volition Scale, WVS），检验其在中国在职员工中的信度和效度，为国内该领域研究提供有效测量工具。方法：通过问卷星的方式收集有效数据 354 份。结果：项目分析保留了 WVS 中的 11 个项目，探索性因素分析抽取的 3 个因子对方差解释率达到 59.61%，验证性因素分析表明三因素模型拟合良好；工作决断力各维度与核心自我评价的相关在 0.43 以上，符合效标效度的要求。总量表内部一致性信度为 0.86，三维度的内部一致性信度在 0.65 到 0.88 之间。结论：修订后的工作决断力量表具有良好的心理学指标，可以在中国文化背景下测量成年工作者的工作决断力水平。

关键词：工作决断力；量表修订；信度；效度

收稿日期：2019-10-18；录用日期：2019-11-05；发表日期：2019-11-19

文章引用：陈姿欣，许倩，桂先锋，等. 工作决断力量表的修订［J］. 中国心理学前沿，2019，1（10）：757-771.
https://doi.org/10.35534/pc.0110049

Revision of the Work Volition Scale

Chen Zixin[1] Xu Qian[2] Gui Xianfeng[2] Xie Yuan[2*] Tang Hanying[2]

1. Peiying Experimental Middle School G.Z., Guangzhou;

2. School of Psychology, Central China Normal University, Wuhan

Abstract: Work volition, as the core concept of PWT (Psychology of Working Theory), refers to the perceived capacity to make occupational choices freely despite all the external constraints. Objective: To revise the Work Volition Scale (WVS) and test its reliability and validity in the Chinese employee group, in order to provide an effective measurement tool for domestic research. Methods: 354 valid data were collected through the application of "Sojump.com". Results: Chinese form of WVS had 11 items and 3 dimensions. Exploratory factor analysis shows that the interpretation rate of the three factors extracted by the scale reached 59.61%, and the model fit well. The correlation between the dimensions of work volition and the core self-evaluation is above 0.43, which meets the requirements of the validity of the criterion. The total reliability coefficient of the scale is 0.86, and reliability coefficients of the three dimensions ranged from 0.65 to 0.88. Conclusion: The three-factor work volition scale has a relatively good reliability and validity in the Chinese employee group.

Key words: Work volition; Revision; Reliability; Validity

Received: 2019-10-18; Accepted: 2019-11-05; Published: 2019-11-19

在过去的 60 多年里，发展理论、人—组织匹配理论、社会认知理论以及建构主义都解释了个体职业发展的过程。这些理论认为个体心理（如自我效能感、兴趣）是影响职业发展的主要因素，而背景因素（如经济限制、种族、边缘化）作为次要因素，得到的关注较少［1］［2］。然而现实生活中背景因素往往是人们获得体面工作（decent work）、寻求职业发展的主要障碍［3］。近年来兴起的工作理论心理学（Psychology of Working Theory, PWT）弥补了传统职业理论对背景因素关注不足的缺陷，将广泛的社会背景因素与传统的个体心理因素整合起来，强调个体自由选择的能力和社会背景因素在职业选择和发展中的重要性，形成了一个具有较强包容性的理论模型［4］。

工作决断力（work volition）是 PWT 的核心构念，来源于决断力（Volition）。"决断力"是指个体在生活中受内在动机驱使，根据目标调节和支配自己的行动，以克服困难，实现预定目标的能力［5］。Dufffy，Diemer 和 Perry 等人（2012）将这一概念引进工作领域，将其定义为"在各种限制条件下，个体认为自己能够自由做出职业选择、寻求职业发展的能力"［6］。"工作决断力"这一概念具有三个明显特征：一是突显会对个体职业发展产生影响的背景因素；二是强调个体的"感知"，即个体"认为"自己能否选择想要的职业发展且不受背景因素影响的能力；三是隐含着职业决策与发展主体的责任感。工作决断力反映了个体在职业发展过程中对外部障碍性因素的控制感，以及对自己能否进行自由选择从而获得职业发展的判断。可见，具有较高工作决断力的个体能够克服外界因素的影响而去选择一份自己心仪的工作，并有效缓解职业决策困难从而拥有更好的职业发展［7］，所以他们往往会感受到更高的满足感和意义感［6］。

职业决断力、生涯适应力、使命感被认为是职业心理学领域最乐观积极的三个概念［8］，所以对工作决断力的研究可以丰富积极心理学在职业心理学领域的研究，进而推进个体和群体的幸福进程，推动人类社会的进步与发展［9］。实证研究表明，工作决断力对多个职业发展变量均有积极促进作用，例如：工

https://doi.org/10.35534/pc.0110049

作决断力能提高个体的职业决策自我效能感［10］，提升生涯适应力［11］、工作意义感［12］、满意度［6］，实现短期职业结果［11］、履行使命［13］。此外，从实践上来说，对于工作决断力的研究，不仅可以帮助组织提高招聘效率，还可以为职业咨询行业提供新的咨询视角［14］。

工作决断力量表（The Work Volition Scale）有组织员工版本和学生版本。组织员工版本适用于测量组织员工的工作决断力，共 13 个题目，包括三个维度，分别是决断力（Volition）、经济限制（Financial constraint）以及结构限制（Structral constraint）。决断力衡量个体职业选择的总体能力，反映了个体对自己职业选择的控制感；经济限制评估了个体受到经济限制时做职业选择的能力；结构限制是用来衡量存在外部限制因素的情况下做职业选择的能力。该量表具有良好的内部一致性信度，Cronbach's α 系数为 0.84，所以此量表在以组织员工为被试的研究中得到了广泛的使用［7］［15］［16］。学生版本的工作决断力量表共 16 个题目，两个维度分别是决断力和限制维度，重点在于测量未来个体能够自由选择的能力，该量表同样在以学生为被试的研究中得到广泛的使用［12］［15］。

从时间上来看，学生版工作决断力量表的编制稍早于组织员工版工作决断力量表，可见组织员工版工作决断力量表是在学生版的基础上进行扩展，将原本的限制维度扩展为两个部分，尤其强调了经济限制维度［17］；另外，由于个体从学生到组织员工的转变是一个很大的角色跨度，所以在学生版工作决断力量表的研究中没有呈现性别差异，但是对组织员工版工作决断力量表的研究中却发现性别可以预测决断力和结构限制两个维度，具体来说，男性往往具有更高水平的决断力和低水平的结构限制［10］。

国内关于工作决断力的研究均以大学生为被试，主要有以下三篇：时光磊（2014）根据 Duffy 等人提出的工作决断力概念编制了大学生工作决断力量表，解释了工作决断力对大学生职业选择效能感和主观幸福感的作用机制［14］；高群和王小慧（2016）基于生涯建构理论考察了大学生职业决策自我效能在工作决断力与生涯适应力的中介作用［18］；刘毅（2017）对学生版工作决断力量表进行了修订并用该量表在大学生群体中施测，探究了使命感和职业决策自我效能感在生涯适应力和工作决断力之间的中介作用［17］。国内关于工作决

断力的研究主要集中于大学生群体，缺乏有效的测量成年人工作决断力的量表是目前尚无关于组织员工工作决断力相关研究的原因之一，所以本研究旨在对组织员工版工作决断力量表进行翻译和修订，并检验修订后量表的信度和效度，为国内开展相关研究提供一个有效的工具。

1　对象与方法

1.1　被试

本次研究采用问卷星的方式收集调查数据，随机抽取来自全国各地不同行业的 381 名成年工作者进行问卷调查，由于部分被试答题答案呈现出明显规律，故判定为无效问卷予以删除，最终获得有效问卷 354 份，问卷有效率为 93%，被试平均年龄为 29.75 岁（SD=8.99）；其中男性 170 人（48%），女性 184 人（52%）；学历分布为高中及以下 66 人（18.6%），大专 177 人（50%），本科 65 人（18.4%），硕士及以上 46 人（13%）；来自国有企业 94 人（26.6%），来自民营企业 138 人（39%），来自外商企业 26 人（7.3%），其他 96 人（27.1%）。

1.2　研究工具

1.2.1　工作决断力量表 (The Work Volition Scale, WVS)

采用 Dufffy 等人（2012）编制的工作决断力量表（The work volition Scale, WVS），共 13 个题目，采用 Likert 7 点计分法，得分越高表示工作决断力水平越高。Duffy 等人（2012）基于探索性因素分析和验证性因素分析的结果显示，WVS 为三因素模型。该问卷具有良好的区分效度，Cronbach’s α 系数为 0.84，分量表的信度分别为 0.82，0.81，0.86。中文版 WVS 采用回译法确保翻译后的量表忠实于原量表：首先，对该量表进行翻译，翻译工作由一名英语专业博士研究生和两名英语专业硕士研究生分别进行，由研究者组织三名译者对翻译不一致的内容进行讨论后达成一致性意见；其次，由一名母语为英语的中国留学生将其译回英文，并将回译的英文问卷与原文卷进行对比修改；然后，由三名管理心理学研究生对问卷逐字逐句进行推敲，使每个题目清晰易懂，确保它们既符合英文的本义，又符合中文的表达习惯。最后，邀请 5 名工作者阅读翻译后的问卷，

https://doi.org/10.35534/pc.0110049

并对其表达清晰度，可理解性程度等方面进行评价，确保每个题目表达清晰，理解恰当，不存在歧义。

1.2.2 核心自我评价量表 (Core Self-Evaluation Scale, CSES)

核心自我评价量表（Core Self-Evaluation Scale, CSES）采用 Judge 等（2003）编制的核心自我评价量表［19］，该量表共有 12 个题目，采用 Likert 5 点计分，得分越高表明被试在核心自我评价方面的评价越高。其信度系数为 0.88。已有研究表明，工作决断力与核心自我评价是两个不同的心理结构，但二者紧密相关，所以在编制 WVS 时往往将核心自我评价作为工作决断力的效标。因此，本研究亦选取核心自我评价为效标，检验修订后工作决断力量表的效标效度。

1.3 数据分析

本研究主要采用 SPSS21.0 进行相关分析、t 检验和探索性因素分析，采用 AMOS21.0 进行验证性因素分析。

2 结果

2.1 项目分析

将工作决断力问卷的总分按从高到低排序，取前 27% 为高分组，后 27% 为低分组，将高、低分组在每题上得分的平均数进行独立样本 t 检验，得出的 t 值为临界比，若 t 值小于 3 则题目的质量较差［20］。研究结果（表 1）显示，所有的题目检验统计量的 t 值都大于 3 且均达到显著性水平。将各题目得分与总分经过相关分析后，结果表明这些题目与总分相关均大于 0.3，具有较高的区分度。

表 1 工作决断力预测问卷项目分析结果

Table 1 Item Analysis of the Work Volition Scale

题号	*CR* 值	与总分相关
Q1	11.59***	0.61**
Q2	9.65***	0.54**
Q3	13.88***	0.62**
Q4	12.46***	0.60**
Q5	8.63***	0.43**

续表

题号	*CR* 值	与总分相关
Q6	10.19***	0.54**
Q7	7.28***	0.34**
Q8	5.47***	0.38**
Q9	16.65***	0.69**
Q10	9.95***	0.52**
Q11	10.58***	0.58**
Q12	13.74***	0.62**
Q13	16.01***	0.68**

注：$^*p<0.05$，$^{**}p<0.01$，$^{***}p<0.001$。

2.2 探索性因素分析

用 SPSS 对初测的 354 份问卷系统随机抽样，数据随机划分为两部分：第一部分 189 份，第二部分 165 份。对第一部分采用 SPSS21.0 进行探索性因素分析；对第二部分采用 AMOS21.0 进行验证性因素分析。使用随机抽取的 189 名员工的有效数据，经过探索性因素分析确定工作决断力的维度、维度的命名和维度的题目。在探索性因素分析前，进行 KMO 检验及 Bartlett 球形检验。KMO 值一般要大于 0.6［20］。见表 2。

表 2 KMO 检验和 Barlett 球形检验

Table 2 KMO and Barlett's Test

KMO 取样适当性度量值 0.78		
Bartlett 的球形度检验	近似开放分布	617.43
	自由度	55
	显著性	0.000

结果显示 KMO 值为 0.78，Bartlett 球形度检验的 x^2=617.43，df=55，在 0.001 的显著性水平上达到显著，适合进行探索性因素分析。碎石图（图 1）显示共有 4 个成分特征值大于 1，其特征值分别为 4.21，1.83，1.12，1.10。探索性因素分析可知第四个因素只包含一个题目（第 7 题“在找工作时，我会尽我所能”），故予以删除。另外，第 13 题（“当前的经济形势使我无法从事我想要的工作”）在两个因素上的负荷比较接近（分别是 0.45 和 0.59），因此删除该题目。对剩

https://doi.org/10.35534/pc.0110049

余的 11 个题目再进行探索性因素分析，通过主成分方法抽取因子，并配合最大变异法和正交转轴，特征值大于 1 的因素共有 3 个，三个因素的特征值分别为 2.59，2.34，1.63，其解释变异量分别为 23.563%，21.263%，14.783%，累计的解释变异量为 59.61%，各题目在不同因素上的负荷见表 3。

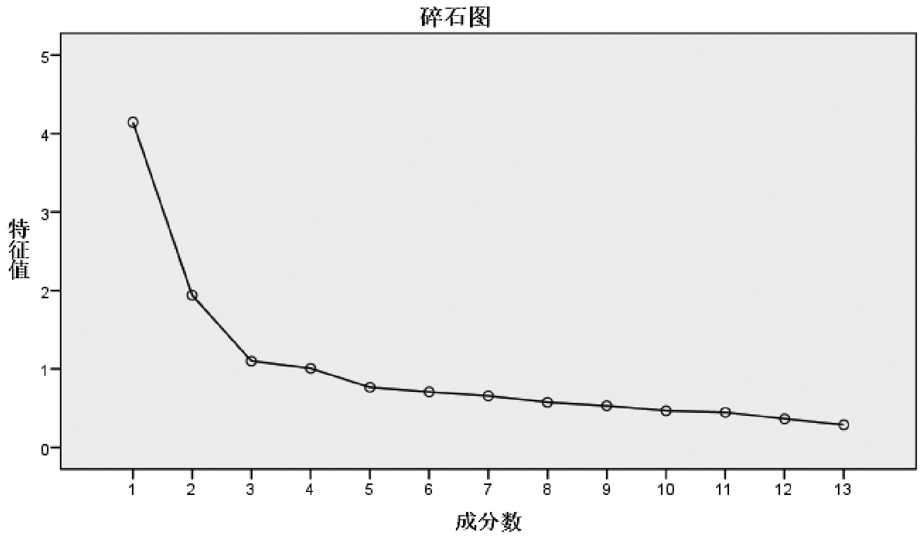

图 1　工作决断力量表预测的陡坡碎石图

Figure 1　Scree Test of the Work Volition Scale

表 3　工作决断力预测的探索性因素分析表 (N=189)

Table 3　Exploratory Factor Analysis of the Work Volition Scale (N=198)

项目	因素 1	因素 2	因素 3
Q1（我有能力选择自己想做的工作）	0.82		
Q2（我觉得自己可以自由选择工作）	0.77		
Q6（尽管有一些外部阻碍，我还是能从事自己想做的工作）	0.73		
Q5（如果我想要换工作的话，我认为自己是有能力做到的）	0.72		
Q10（超出我控制范围的负面因素对我现阶段的职业选择有很大的影响）		0.79	
Q11（我觉得外界因素会限制了我的职业选择）		0.75	
Q9（我不喜欢我的工作，但再找一份新的工作对自己来说是不可能的）		0.67	
Q3（为了养家糊口，我不得不做一些我不喜欢的工作）		0.57	
Q8（达到收支平衡是我选择工作唯一重要的因素）			0.83
Q12（我所在的领域没有我想从事的工作）			0.59
Q4（由于个人的经济状况，我得接受我找到的任何工作）			0.51
特征值	2.59	2.34	1.63
贡献率 (%)	23.56	21.26	14.78

基于探索性因素分析的结果，因素 1 包含的 4 个题目全部出自原工作决断力量表的决断力维度，因此命名为决断力；因素 2 题目的主要内容是由于外界限制对个体职业发展的影响，因此命名为外界限制；因素 3 题目的主要内容是由于经济受限对个体职业发展的影响，因此命名为经济限制。外界限制和经济限制程度越高，个体工作决断力水平会越低，所以外界限制和经济限制反向计分，原量表对这经济限制和结构限制两个维度也进行了同样的处理。

2.3 验证性因素分析

将划分的第二部分的 165 份问卷进行验证性因素分析。

该研究使用 AMOS21.0 进行验证性因素分析，共计 3 个维度，分别有 4 个、4 个、3 个题目。

结果表明，工作决断力 3 维度模型数据拟合良好，说明该模型可以接受。见图 2 与表 4。

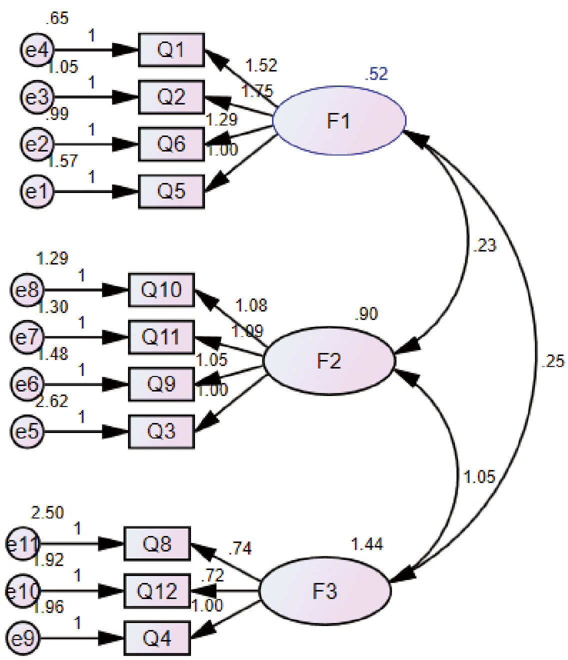

图 2 工作决断力模型的参数估计

Figure 2 Confirmatory Factor Analysis Model

注：F1 表示决断力，F2 表示外界限制，F3 表示经济限制。

https://doi.org/10.35534/pc.0110049

表 4　模型数据拟合结果

Table 4　Confirmatory Factor Analysis of the Work Volition Scale

指标	x^2	df	x^2/df	*CFI*	*IFI*	*TLI*	*GFI*	*RMR*	*RMSEA*
结果	56.61	41	1.38	0.96	0.97	0.95	0.94	0.14	0.05

2.4　信度检验

对所有数据进行内部一致性检验。具体结果参照表 5。

表 5　工作决断力问卷的描述性统计

Table 5　Reliability Test of the Work Volition Scale

	M	*SD*	1	2	3	4
1. 工作决断力	48.56	12.56	（0.86）			
2. 决断力	18.18	5.85	0.82**	（0.88）		
3. 外界限制	17.07	5.49	0.83**	0.45**	（0.75）	
4. 经济限制	13.31	4.11	0.79**	0.46**	0.56**	（0.65）

注：*p<0.05，**p<0.01；对角线上括号内的数据为各维度的信度 Cronbach’s α 系数。

表 5 表明，工作决断力问卷总的一致性信度为 0.86，各维度 α 系数均在 0.65 以上，基本达到统计要求，表明问卷内部一致性信度良好。

2.5　效度检验

本研究选取了核心自我评价作为效标。将工作决断力以及其三个子维度（决断力、外界限制和经济限制）与核心自我评价进行相关分析。结果表明，工作决断力与核心自我评价呈显著的正相关；从子维度来说，决断力、外界限制和经济限制分别与核心自我评价呈显著正相关。具体的相关见表 6。

表 6　工作决断力各维度与核心自我评价的相关

Table 6　Correlations of the Work Volition Scale with the Core Self–evaluation

	工作决断力	决断力	外界限制	经济限制
核心自我评价	0.58**	0.45**	0.45**	0.43**

注：*p<0.05，**p<0.01。

结果显示，WVS 的各个维度及总分与效标均显著正相关，相关系数在 0.43

到 0.58 之间。可见修订版工作决断力量表具有良好的效标关联效度，可以在中国文化背景下进行工作决断力的评估与测量。

3 讨论

经过修订的工作决断力中文版量表采用 Likert 7 点量表计分，在原版的基础上删去 2 题（“在找工作时，我会尽我所能”“当前的经济形势使我无法从事我想要的工作”），保留剩下的 11 道题目，有 3 个子维度，即三个分量表，第一个是“决断力”分量表，包含 4 个题目（“我能做自己想做的工作”“尽管有一些外部阻碍，我还是能从事自己想做的工作”“我觉得自己可以自由选择职业”“如果我想要换工作的话，我认为自己是有能力做的”）；第二个是“外界限制”分量表，包含 4 个题目（“为了养家糊口，我不得不做一些我不喜欢的工作”“我不喜欢我的工作，但是再找一份新的工作对自己来说是不可能的”“我觉得外界因素会限制我的职业发展”“超出我控制范围的负面因素对我现阶段的职业发展有很大的影响”）；第三个是“经济限制”分量表，包含 3 个题目（“由于个人的经济状况，我得接受我找到的任何工作”“达到收支平衡是选择工作和考虑职业发展唯一重要的因素”“我所在的领域没有我想从事的工作”）。

虽然修订版工作决断力量表在维度建构方面与原量表相似，均是三维结构的概念。但是维度内题目分配却不尽相同（表 3）：“决断力”维度的四个题目均出自原量表维度 1“Volition”；“外界限制”维度的题目 Q10（超出我控制范围的负面因素对我现阶段的职业选择有很大的影响）和 Q11（我觉得外界因素会限制了我的职业选择）出自原量表维度 3“Structural Constraints”，题目 Q3（为了养家糊口，我不得不做一些我不喜欢的工作）和 Q9（我不喜欢我的工作，但再找一份新的工作对自己来说是不可能的）出自原量表维度 2“Financial Constraints”。我们知道养家糊口本身就是社会对个体的角色要求，因此 Q3 可视为外界对个体在决策时的一种障碍性边界条件，可见 Q3 被划分到“外界限制”维度是合理的，而 Q9 从表述本身上看更适合在“外界限制”维度里，总之可以看出因素 2“外界限制”维度的题目设置合理；经济限制维度的题目 Q8（达到收支平衡是我选择工作唯一重要的因素）和 Q4（由于个人的经济状况，我得接

https://doi.org/10.35534/pc.0110049

受我找到的任何工作）出自原量表维度 2“Financial Constraints”，而 Q12（我所在的领域没有我想从事的工作）出自原量表维度 3“Structural Constraints”。

修订版工作决断力量表总分与核心自我评价呈显著正相关（r=0.58，p<0.01），这一结果也与国外研究基本一致，原工作决断力量表总分与核心自我评价也呈显著正相关（r=0.60，p<0.01），可见修订版量表的效标关联效度较好。

另外，在研究选取样方面，本研究主要遵循便利原则，即通过网络收集调研数据，所以被试的学历、工作年限、单位性质、职业类型等人口学变量的区别较大，可见被试异质性较高；但也有不足之处，一是获取的样本量并不大，日后研究可以扩大样本量；二是网络收集调研数据无法保证施测环境的一致性，即便以答题时间为依据删除了一部分数据，可是对数据的质量仍然有一定的影响[21]。

总之，中文版工作决断力量表是按照标准的量表修订程序，在中国成年工作者群体上施测后通过探索性因素分析、验证性因素分析等方法修订而来的，统计分析结果显示中文版工作决断力量表具有良好的心理学指标，可以在中国文化背景下有效测量成年工作者工作决断力水平。

基金项目

国家社会科学基金青年项目（编号：16CGL044）。

参考文献

[1] Blustein D L，Kozan S，Connors-Kellgren A. Unemployment and underemployment：A narrative analysis about loss [J]. Journal of Vocational Behavior，2013，82（3）：256-265. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.02.005

[2] Van Horn C E. Working scared （or not at all）：The lost decade，great recession，and restoring the shattered American dream [M]. London，United Kingdom：Rowman and Littlefield，2014.

[3] Duffy R D，Autin K L. Disentangling the link between perceiving a calling and living a calling [J]. Journal of Counseling Psychology，2013，60（2）：

219–227. https://doi.org/10.1037/a0031934

[4] Blustein D L, Kenna A C, Gill N, et al. The Psychology of Working: A New Framework for Counseling Practice and Public Policy [J] . The Career Development Quarterly, 2008, 56 (8) : 294–308. https://doi.org/10.1002/j.2161–0045.2008.tb00095.x

[5] Lazarick D L, Fishbein S S. Practical investigations of volition [J] . Journal of Counseling Psychology, 1988, 35 (35) : 15–26. https://doi.org/10.1037/0022–0167.35.1.15

[6] Duffy R D, Diemer M A, Perry J C, et al. The construction and initial validation of the Work Volition Scale [J] . Journal of Vocational Behavior, 2012, 80 (2) : 400–411. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.002

[7] Duffy R D, Douglass R P, Autin K L. Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators [J] . Journal of Vocational Behavior, 2015, 90: 46–54. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.007

[8] Dik B J, Connor W F, Shimizu A B, et al. Personal Growth and Well–Being at Work: Contributions of Vocational Psychology [J] . Journal of Career Development, 2017, 46 (1) : 31–47. https://doi.org/10.1177/0894845317730642

[9] 翟贤亮，葛鲁嘉. 积极心理学的建设性冲突与视域转换 [J] . 心理科学进展，2017, 25 (2) : 290–297.

[10] Duffy R D, Diemer M A, Jadidian A. The Development and Initial Validation of the Work Volition Scale–Student Version [J] . The Counseling Psychologist, 2012, 40 (2) : 291–319. https://doi.org/10.1177/0011000011417147

[11] Bouchard L M, Nauta M M. College Students' Health and Short–Term Career Outcomes: Examining Work Volition as a Mediator [J] . Journal of Career Development, 2017, 45 (4) : 393–406.

https://doi.org/10.1177/0894845317699517

[12] Duffy R D，Bott E M，Allan B A，et al．Exploring the Role of Work Volition Within Social Cognitive Career Theory [J]．Journal of Career Assessment，2014，22 (3)：465–478．https://doi.org/10.1177/1069072713498576

[13] Dik B J，Duffy R D．Calling and vocation at work：Definitions and prospects for research and practice [J]．Counseling Psychology，2009，37 (5)：424–450．https://doi.org/10.1177/0011000008316430

[14] 时光磊．大学生工作自决力的内容结构及其相关研究 [D]．暨南大学，2014：2–13．

[15] Autin K L，Douglass R P，Duffy R D，et al．Subjective social status，work volition，and career adaptability：A longitudinal study [J]．Journal of Vocational Behavior，2017，99：1–10．https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.007

[16] Duffy R D，Jadidian A，Douglass R P，et al．Work Volition Among U.S. Veterans：Locus of Control as a Mediator [J]．The Counseling Psychologist，2015，43 (6)：853–878．https://doi.org/10.1177/0011000015576800

[17] 刘毅．工作自决力与生涯适应力的关系：职业决策自我效能感与使命感的中介作用 [D]．陕西师范大学．2017．

[18] 高群，王小慧．大学生生涯适应力与职业决断力的关系研究 [J]．北京化工大学学报 (社会科学版)，2016 (2)：9–15．

[19] Judge T A，Erez A，Bono J E，et al．The core self–evaluations scale：Development of a measure [J]．Personnel Psychology，2003，56 (2)：303–331．https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00152.x

[20]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.

[21] 吴瑞林，王建中，马喜亭．16PF 问卷网络与纸笔施测方式的比较 [J]．心理学探新，2010，30 (5)：78–83．

附录

职业决断力问卷

	非常不符合	较为不符合	有点不符合	一般	有点符合	较为符合	比较符合
1．我有能力选择自己想做的工作							
2．我觉得自己可以自由选择工作							
3．为了养家糊口，我不得不做一些我不喜欢的工作							
4．由于个人的经济状况，我得接受我找到的任何工作							
5．如果我想要换工作的话，我认为自己是有能力做到的							
6．尽管有一些外部阻碍，我还是能从事自己想做的工作							
7．在找工作时，我会尽我所能							
8．达到收支平衡是我选择工作唯一重要的因素							
9．我不喜欢我的工作，但再找一份新的工作对自己来说是不可能的							
10．超出我控制范围的负面因素对我现阶段的职业选择有很大的影响							
11．我觉得外界因素会限制了我的职业选择							
12．我所在的领域没有我想从事的工作							
13．当前的经济形势使我无法从事我想要的工作							

https://doi.org/10.35534/pc.0110049