

高校辅导员工作效能感问卷的编制

方海明¹, 吴婉湘², 李新宇¹

(1. 浙江师范大学教师教育学院, 浙江 金华 321004;

2. 浙江师范大学外国语学院, 浙江 金华 321004)

【摘要】 目的: 编制高校辅导员工作效能感问卷。方法: 根据文献分析、深度访谈、核心工作任务分析和问卷初测编制了辅导员工作效能感问卷。结果: 探索性因素分析确定问卷含组织指导、知行导引、资源协调和情绪调控效能信念四个因素, 解释总变异的 54.92%。全问卷的内部一致性系数为 0.92, 在男女样本中分别为 0.93 和 0.91。验证性因素分析表明问卷的四因素模型各项参数 (RMSEA=0.066, NFI=0.96, NNFI=0.97, CFI=0.97, GFI=0.88) 均达到可以接受的水平, 问卷四因素模型在男女两组具有不变的结构。四个维度及总问卷与一般自我效能感有显著正相关。结论: 该问卷具有较好的信度和效度, 可以施测于高校辅导员并用来进行不同群体间的比较。

【关键词】 高校辅导员; 自我效能感; 工作效能感; 探索性因素分析; 验证性因素分析

中图分类号: R395.1

文献标识码: A

文章编号: 1005-3611(2009)03-0327-03

Development of a Questionnaire on Counselors' Job Self-efficacy

FANG Hai-ming, WU Wan-xiang, LI Xin-yu

College of Teacher Education, Zhejiang Normal University, Jinhua 321004, China

【Abstract】 Objective: To develop a questionnaire on counselors' job self-efficacy. **Methods:** A questionnaire on counselors' job self-efficacy was developed based on theoretical analysis, profound interviews, core-task analysis and questionnaire survey. **Results:** Exploratory factor analysis of the items indicated that the questionnaire consisted of four factors: organization and guidance, ideological education, resource coordination, and self-efficacy of emotional adjustment, which explained 54.92% of the total variance. The Cronbach's α coefficient of the whole questionnaire was 0.92, 0.93 in male sample and 0.91 in female sample respectively. In the confirmatory factor analysis of the four factor model, fit statistics (RMSEA=0.066, NFI=0.96, NNFI=0.97, CFI=0.97, GFI=0.88) for the model well explained the observed relationship. The psychological structure of the four factor model in different groups of sex was identical. The four dimensions and the total scale had significantly positive correlations with GSES. **Conclusion:** The results indicate the questionnaire on counselors' job self-efficacy with eligible psychometric quality is applicable to measuring counselors' job self-efficacy and conducting comparison within different groups.

【Key words】 Counselors in colleges and universities; Self-efficacy; Job self-efficacy; Exploring factor analysis; Confirmatory factor analysis

自我效能感(Self-efficacy)意指人们相信自己具有组织和执行行动以达到特定成就的能力的信念, 它是社会认知理论的核心概念, 直接影响人们的思维、动机和行为^[1]。20 世纪 70 年代以来, 国内外学者对自我效能感进行了广泛而深入的研究。自我效能感在应用于教育、职业及管理等领域过程中, 研究者发展出了诸如教师效能感^[2]、职业自我效能感^[3]、管理者管理自我效能感^[4]等一系列相关概念。同时, 在教育、职业和心理卫生等领域的大量研究表明: 自我效能感是影响教学质量、学业成就、工作绩效以及身心健康等的重要因素^[5,6]。因此, 探讨高校辅导员在工作中的自我效能感, 有助于把握高校辅导员在从事大学生思想政治教育过程中对自身工作能力和

有效性的主体信念和主观体验, 激发辅导员的创造性与能动性, 切实提高其大学生思想政治教育的工作绩效。

本研究将高校辅导员工作效能感界定为辅导员对其具有组织开展大学生思想政治教育实现既定育人目标的能力的知觉和信念, 并试图编制一套适合我国高校专职辅导员群体的自我效能感问卷。

1 对象与方法

1.1 问卷的编制

Bandura 认为, 要测量领域特殊性自我效能感须遵循“领域特殊性”和“领域完整性”两项原则^[7], 前者要求确定所研究的具体任务领域; 后者要求确定这种任务领域所包括的系列活动, 这些活动必须能够涵盖所研究任务领域的所有方面, 而且还必须具

【基金项目】 浙江省社科联年度课题(06N105); 中国高等教育学会“十一五”教育科学研究规划课题(06AIS0670040)资助

有一定的难度。此外,在组织行为领域管理自我效能感的内容结构与测量研究中,有不少研究者着重强调了特定组织管理领域中核心任务分析的基础性作用,即以研究对象所处职业领域核心任务的内容结构为基础来构建自我效能感问卷或量表^[8,9]。

根据上述原则和研究实践,本研究从如下三方面着手编制问卷。首先,从组织管理视角看,辅导员的具体实践活动是一种教育组织行为领域中的管理活动,这一活动过程一般而言少不了计划、组织、实施、协调、评估等基本环节或要素,在构建问卷时应适度予以考虑。其次,从工作职责要求看,高校辅导员是重要的教育者,他们承担着一系列育人使命与职责任务要求,对辅导员所担负工作职责的核心任务是建构问卷项目的文本内容基础。第三,辅导员工作指向特定情境和活动领域,对辅导员日常工作实践活动的观察、分析与总结,对有经验的辅导员工作情况的直接访谈等,是编制问卷项目的实践经验基础。

基于上述构想,本研究对浙江省内部分高校辅导员的工作职责与任务要求进行文本梳理,作核心任务分析,抽取具有共性的具体职责任务描述,并与辅导员工作实际进行对照印证。同时,对一线专职辅导员(6人)、辅导员主管部门领导、职员(3人)以及在校大学生(8人)进行晤谈,主要问题有“您认为辅导员工作的实践内容有哪些?从事辅导员工作需要具备哪些能力?”等,收集与辅导员工作能力信念密切相关的具体问题。然后,在借鉴教育和组织行为领域有关领域特殊自我效能感结构与测量的基础上编制问卷项目,形成由71个项目构成的初稿。问卷初稿没有人为区分维度结构,待探索性因素分析与验证性因素分析验证后再予以区分维度并给因子命名。

初稿形成后,经相关专家咨询(5人)、辅导员主管部门领导征求意见(4人)、一线资深辅导员(2人)对问卷项目的逐项审阅,删除与辅导员实践工作内容吻合度较小、表述不清或有含义分歧和让人感觉难以回答的项目,形成包括44个项目的辅导员工作效能感问卷试测稿。之后,随机选取浙江省两所高校的30名辅导员进行小样本试测和测试后个别访谈。根据试测项目分析,首先删除项目得分与总分相关明显偏低的项目($r<0.3$)及项目得分均值大于4和小于2的项目,并删减修订测量后当事人评估不良的项目,最终形成由26个项目构成的辅导员工作效能感问卷。采用Likert5点计分(1=很不同意,2=不同

意,3=部分同意,4=同意,5=很同意)。全部项目按随机原则与《一般自我效能感量表》的10个项目及1个辅导员工作自我满意度评价项重组混编,并安排少量反向计分题,以克服默认定势。为避免被试随意作答,在问卷中设置了一对测谎题。

1.2 对象

以高校专职辅导员为研究对象,通过书面整群抽样和网络随机采集两种方式,对浙江省内外部分高校专职辅导员进行了测量,共获得原始问卷数据样本593份,经过测谎题鉴别、网络测量同质性分析等数据有效性检验后,得到有效问卷552份(1份问卷未报告性别),其中男性264名,女性287名。所获得552个有效样本中,随机获取200人用于探索性因素分析,剩余352人用于验证性因素分析,并对552个全样本进行跨组不变性检验和量表信度分析。所有数据采用SPSS 11.5和LISREL8.7进行统计处理。

2 结 果

2.1 探索性因素分析

采用200份样本进行探索性因素分析, $KMO=0.90$,Bartlett球形检验统计量为1249.22($df=231, P<0.001$),表明数据适合进行因素分析。对样本数据进行主成份分析和方差最大正交旋转,提取出特征值大于1的5个因素,累积贡献率为59.83%。各因素分别可解释总变异量的36.83%、6.39%、6.11%、5.59%、4.91%。鉴于因素5的特征根值相对较小(为1.081),本着因素简约原则并结合项目内容,在限定4因素条件下对数据($n=200$)再次进行探索性因素分析,结果获得特征根值大于1的4个因素,累计方差贡献率为54.92%。旋转后的因素项目、因子负荷和因子命名见表1。

表1 辅导员工作效能感因素分析表

组织指导效能感		知行指引效能感		资源协调效能感		情绪调控效能感	
项目	因素1	项目	因素2	项目	因素3	项目	因素4
X31	0.792	X11	0.695	X35	0.732	X23	0.733
X21	0.699	X12	0.652	X33	0.718	X19	0.656
X29	0.698	X25	0.631	X17	0.656	X4	0.617
X32	0.630	X7	0.611	X16	0.486		
X22	0.609	X8	0.610				
X38	0.569	X28	0.564				
X26	0.508						
X18	0.474						
X9	0.449						
特征值	8.101		1.405		1.345		1.231
贡献率	36.825		6.386		6.113		5.593

表 2 男女组结构模型比较验证性因素分析的拟合结果

Model	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	NFI	NNFI	CFI	IFI	GFI
Mm	405.58	203	2.00	0.062	0.96	0.98	0.98	0.98	0.88
Mf	455.39	203	2.24	0.066	0.95	0.97	0.97	0.97	0.87
Mt	860.97	406	2.12	0.064	0.95	0.97	0.98	0.98	0.87
Mt ₁	875.58	424	2.06	0.063	0.95	0.97	0.98	0.98	0.87
Mt ₂	885.19	434	2.04	0.062	0.95	0.97	0.98	0.98	0.87
Mt ₃	928.91	455	2.04	0.061	0.95	0.97	0.98	0.98	0.87

注: n_m=264, n_f=287。

2.2 验证性因素分析

根据探索性因素分析的结果, 将探索性因素分析得到的模型作为初步统计模型, 采用 Lisrel 8.7 对第二部分样本数据 (n=352) 进行验证性因素分析。 $\chi^2/df=2.54$, 表明该模型的拟合度较好。其它指标, NFI=0.96, IFI=0.97, CFI=0.97, GFI=0.88, RMSEA=0.066。

2.3 问卷结构的跨组不变性检验

采用全样本数据 (n=551) 对问卷四因素模型结构作男女性别的跨组不变性检验。按照侯杰泰等^[10]介绍的方法, 事先按理论构想设定若干模型。Mm 是男性辅导员单独估计, Mf 是女性辅导员单独估计, Mt 是两组同时估计但不设限制, Mt₁ 是进一步限制因子负荷等同, Mt₂ 是限制因子协方差等同, Mt₃ 是限制因子协方差和误差方差都等同, 结果见表 2。从总体上看, Mm、Mf、Mt 的拟合度均较为理想, 说明模型的形态在男女辅导员两组等同, 也即四因素模型分别吻合男女组数据, 问卷的四因素模型在男女两组具有不变的结构。因此, 问卷得分可以进行组间均值比较。

2.4 效标关联效度分析

以《一般自我效能感量表 (GSES)》^[11]为关联效标, 采用全样本 (n=522) 考察辅导员工作效能感问卷的效标关联效度。结果表明, 辅导员工作效能感问卷总分及组织指导、知行导引、资源协调和情绪调控各维度得分与一般自我效能感量表得分呈显著正相关 ($P<0.001$), 相关系数分别为 0.80、0.76、0.71、0.67 和 0.46, 显示其效标关联效度良好, 可以接受。

表 3 辅导员工作效能感问卷的信度检验结果

分量表	全样本 (n=552)	男性 (n=264)	女性 (n=287)	书面样本 (n=401)	网络样本 (n=151)
组织指导	0.87	0.88	0.86	0.87	0.89
知行导引	0.84	0.85	0.83	0.84	0.86
资源协调	0.72	0.76	0.69	0.70	0.75
情绪调控	0.51	0.54	0.50	0.57	0.38
全问卷	0.92	0.93	0.91	0.92	0.93

2.5 信度分析

采用内部一致性 α 系数作为信度检验指标, 分别计算男、女和书面、网络样本以及全样本的信度, 结果见表 3。总体而言, 除情绪调控分问卷内部一致性系数稍低外, 其余各分问卷 α 系数都落在了 0.69 和 0.93 之间, 各分问卷在男性和女性样本、书面和网络样本之间没有明显差异。

3 讨 论

本研究通过探索性因素分析获取问卷理论模型, 然后对理论模型进行验证性因素分析以及与竞争性模型的比较, 最后得到了辅导员工作效能感的四因素结构。辅导员工作效能感问卷四因素结构模型的获得, 以及理论模型与所获数据的良好拟合, 表明各分问卷分别测量的基于辅导员工作核心任务的效能信念, 在内容和结构上是存在区分的, 辅导员工作效能感是一个具有一定结构特征的心理变量。同时, 四因素结构的获得也正好与曹科岩等的研究结果相互印证^[12]。在男女组间进行的跨组不变性检验结果显示, 辅导员工作效能感问卷具有较广的适应面, 其结构在不同性别辅导员群体中具有较大的同质性, 可以用来对不同的群体进行均值比较并得到较为有效的结论。另外, 辅导员工作效能感(分)问卷与一般自我效能感量表在得分上呈现显著的较强正相关, 显示问卷具有较好的效标关联效度。基于以上分析, 可以认为问卷具有较好的结构效度、内容效度以及效标关联效度。

对量表信度进行的检验结果显示, 辅导员工作效能感全问卷与各分问卷的内在一致性绝大部分可以保证不低于 0.70, 提示问卷具有较好的同质性。为了检测问卷的跨形式、跨群体稳定性, 本研究分别检验了(分)问卷在书面样本和网络样本以及男性和女性辅导员群体样本数据上的内部一致性, 结果显示问卷在不同测量方式和不同群体上表现出了较好的跨测验形式稳定性和跨样本群体稳定性。

本研究中, 辅导员情绪调控效能分问卷的内在一致性系数相对偏低, 可能与情绪调控这一行为活动复杂而不够稳定等的心理性质特点和分问卷本身题项较少有关, 有待进一步作出探究。

参 考 文 献

- 1 Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral changes. *Psychology Review*, 1977, 84(3): 191-215
- 2 龙君伟. 国外教师效能感研究 30 年: 回顾和展望. *比较教育研究*, 2004, 25(10): 6-10

(下转第 332 页)

学生人际交往效能感主要由亲和效能、印象管理效能、利他效能、沟通效能、自我价值感及情绪控制效能六个因素组成,即大学生主要从这六个方面来判断自己的人际交往能力的强弱。社会认知理论认为自我效能感主要通过四种中介机制发挥着对行为的调节作用,即认知过程、动机过程、情感过程和选择过程^[1],人际交往效能感决定了人们为自己的交往活动设定什么样的目标、付出多大的努力、在面临困难时坚持多久以及遇到失败后的恢复能力。人际交往效能感高的学生对自己的人际交往能力充满信心,常常选择适合自己能力水平并富有挑战性的任务。在遇到困难和问题时,能够正确对待,愿意付出更大的努力,采取各种方法去战胜困难,坚持性高。因此,在解决大学生人际交往问题时,应从帮助他们建立高效能感入手。

本研究在深入查阅国内外相关文献的基础上对人际交往效能感进行了界定。根据定义,结合专家意见,通过开放式问卷调查与个别访谈,形成了人际交往效能感的理论构想,编制出初始问卷。经过初测、分析并修改后形成正式的6点式人际交往效能感自陈问卷。对问卷的心理测量学特性的评定结果显示,该问卷的同质性信度较好;每个因子与问卷的相关均显著;通过探索性因素分析得出的六个因子的结构,与通过开放式问卷调查构想的维度基本一致;验证性因素分析得出的因子结构模型的各项拟合指数良好。说明本研究的因子结构模型比较合理,问卷具有良好的信、效度,符合心理测量学标准。

参 考 文 献

- 1 A.班杜拉,林颖,等译.思想和行动的社会基础—社会认知论.上海:华东师范大学出版社,2001.553-563
- 2 凌文铨,张鼎昆,方俐洛.保险推销员职业自我效能感量表的建构.心理学报,2001,33(1):63-67
- 3 陆昌勤,方俐洛,凌文铨.管理者的管理自我效能感.心理学动态,2001,9(2):179-185
- 4 李凌.两种取向的自我效能感评估概述.心理科学,2001,24(5):618-619
- 5 Martin MC, Li TH, Be FG. Academic self-efficacy and first-year college student performance and adjustment. Journal of Educational Psychology, 2001, 93:55-64
- 6 Steve MJ, Paul DB, Sheri B, et al. The impact of self-efficacy on stressor-strain relations: Coping style as an explanatory mechanism. Journal of Applied Psychology, 2001, 86: 401-409
- 7 Roger G. A theoretical and empirical analysis of the measurement of collective efficacy: The development of a short form. Educational and Psychological Measurement, 2002, 62:97-110
- 8 Gian VC, Patrizia S, Daniel C, et al. The contribution of self-efficacy beliefs to dispositional shyness: On social-cognitive systems and the development of personality dispositions. Journal of Personality, 2003, 71:943-970
- 9 魏曙光,等.大学生群体中社会支持、自我效能感在应激与抑郁间的作用.中国临床心理学杂志,2006,14(3):300-302
- 10 马伟娜,林飞.大学生社会支持、自我效能与心理健康的关系.中国临床心理学杂志,2006,14(6):641-643
- 11 郭本禹.当代心理学的新进展.山东教育出版社,2003.13-15
- (收稿日期:2008-11-30)
- (上接第329页)
- 3 Patrick FF, Joseph AJ. The self-directed search and career self-efficacy. Journal of Career Assessment, 1999, 7 (2): 147-162
- 4 陆昌勤,方俐洛,凌文铨.管理者的管理自我效能感.心理学动态,2001,9(2):179-185
- 5 Frank P. Current directions in self-efficacy research. In Maehr M, Pintrich PR. Advances in motivation and achievement, 1996, Volume 10:1-49. Greenwich, CT: JAI Press. Available:www.emory.edu/ EDUCATION/ mf peff/ chapter.html.htm
- 6 周文霞,郭桂萍.自我效能感:概念、理论和应用.中国人民大学学报,2006,1:91-97
- 7 Bandura A. Guide for constructing self-efficacy scales. Stanford, CA: Stanford University, 2001
- 8 孟晓斌.管理者工作压力、自我效能感与工作绩效关系研究.浙江大学硕士学位论文,2004
- 9 陆昌勤,凌文铨,方俐洛.管理自我效能感与管理者工作态度 and 绩效的关系.北京大学学报(自然科学版),2006,2:276-280
- 10 侯杰泰,温忠麟,成子娟.结构方程模型及其应用.北京:教育科学出版社,2004.89-104
- 11 Schwarzer R. Optimistic self-beliefs: Assessment of general perceived self-efficacy in thirteen cultures. Word Psychology, 1997, 3(1-2):
- 12 曹科岩,陈国梁.高校辅导员自我效能感问卷的编制.中国临床心理学杂志,2008,16(5):471-472,521
- (收稿日期:2008-10-27)