

ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในตนเองกับการวางแผนอาชีพของนักเรียนอาชีวศึกษา

The Relationship Between Self-Efficacy and Career Planning Among Secondary Vocational Students

中职学生自我效能与职业生涯规划的关系探析

หลี่ หลิน Li Lin 李琳¹

ถัง ฮุยเหวิน Tang Huiwen 唐蕙文²

เจิ้ง เจ๋อหยุน Zheng Zheyun 郑哲匀³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในตนเอง (self-efficacy) กับการวางแผนอาชีพของนักเรียนอาชีวศึกษาในประเทศจีนแผ่นดินใหญ่ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 807 ชุด และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความเชื่อมั่นสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า (1) แบบวัดทุกชุดมีค่าความเชื่อมั่น Cronbach's α สูงกว่า 0.78 แสดงถึงความสอดคล้องภายในที่ดี (2) ความเชื่อมั่นในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับการวางแผนอาชีพ ($r = 0.352, p < 0.01$) และ (3) ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างเพศในระดับโดยรวมของตัวแปรทั้งสอง ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าความเชื่อมั่นในตนเองเป็นทรัพยากรทางจิตวิทยาที่สำคัญต่อการพัฒนาการวางแผนอาชีพของนักเรียนอาชีวศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาควรเสริมสร้างประสบการณ์ความสำเร็จ จัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สนับสนุน และพัฒนาการแนะแนวอาชีพอย่างเป็นระบบเพื่อยกระดับความสามารถดังกล่าว

คำสำคัญ: ความเชื่อมั่นในตนเอง; การวางแผนอาชีพ; อาชีวศึกษา; นักเรียนอาชีวศึกษา

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการการศึกษา(หลักสูตรนานาชาติ) วิทยาลัยนานาชาติไทย-จีน เพื่อการจัดการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, Master's degree student in Master of Education (Education Management), Thai-Chinese International School of Management, University of the Thai Chamber of Commerce, 泰国商会大学泰-中国际管理学院教育行政管理硕士研究生

² วิทยาลัยนานาชาติไทย-จีนเพื่อการจัดการ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, มหาวิทยาลัยหมิงฉวน, Thai-Chinese International School of Management, University of the Thai Chamber of Commerce, Ming Chuan University, 泰-中国际管理学院, 泰国商会大学, 铭传大学

³ วิทยาลัยนานาชาติไทย-จีนเพื่อการจัดการ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, มหาวิทยาลัยหมิงฉวน, Thai-Chinese International School of Management, University of the Thai Chamber of Commerce, Ming Chuan University, 泰-中国际管理学院, 泰国商会大学, 铭传大学

Abstract

This study examines the relationship between self-efficacy and career planning among secondary vocational students in mainland China. A questionnaire survey was conducted, and 807 valid responses were collected. Reliability analysis, Pearson correlation, and group difference tests were employed for data analysis. The results indicate that (1) all scales demonstrated satisfactory internal consistency, with Cronbach's α values above 0.78; (2) self-efficacy was significantly and positively correlated with career planning ($r = 0.352$, $p < 0.01$), suggesting that higher efficacy beliefs are associated with stronger career planning capacity; and (3) no significant gender differences were found in overall self-efficacy and career planning. The findings highlight self-efficacy as a critical psychological resource in facilitating vocational students' career development readiness. It is recommended that vocational schools strengthen mastery experiences, provide supportive learning environments, and implement systematic career education to enhance students' self-efficacy and career planning competence.

Keywords: self-efficacy; career planning; secondary vocational education; vocational students

摘要

本研究以中国大陆中等职业学校在校生为研究对象,探讨自我效能对职业生涯规划的影响机制。研究采用问卷调查法收集数据,共获得有效样本 807 份,并运用信度分析、相关分析及差异检验等统计方法进行实证分析。结果表明:(1)各量表的 Cronbach's α 系数均达到 0.78 以上,测量工具具有良好的内部一致性;(2)自我效能与职业生涯规划之间存在显著正相关关系 ($r = 0.352$, $p < 0.01$),说明效能信念越高,学生的生涯规划水平越高;(3)性别在自我效能与职业生涯规划总体水平上未表现出显著差异。研究结果表明,自我效能是促进中职学生形成清晰职业发展规划的重要心理资源。基于此,建议中职学校通过强化成功体验、提供支持性学习环境及开展系统化生涯教育,以提升学生自我效能水平并促进其职业生涯规划能力的发展。

关键词: 自我效能; 职业生涯规划; 中等职业教育; 中职学生

1.引言

1.1 研究背景

进入新时代，随着产业结构升级与技能型人才需求的持续增长，中国职业教育正由传统的“就业导向”逐步转向“生涯发展导向”。《国家职业教育改革实施方案》（2019）明确提出，职业教育应着力提升学生的职业发展能力与生涯规划意识，推动学生形成可持续的职业成长路径。在这一政策背景下，培养中职学生的职业生涯规划能力已成为职业教育高质量发展的重要任务。然而，从现实情况来看，中职学生普遍存在职业目标模糊、发展路径不清及规划主动性不足等问题，职业生涯规划能力整体仍有待提升。

既有研究表明，中职学生在自我认知与未来发展准备方面相对薄弱，部分学生在升学分流背景下进入中职体系，其学习信心与发展预期水平整体偏低（刘丽，2021）。在缺乏清晰自我定位与未来愿景的情况下，学生往往难以形成系统性的职业规划行为，进而影响其后续学习投入与职业发展质量。因此，从个体心理机制视角探讨中职学生职业生涯规划的形成路径，具有重要的理论与实践意义。

在众多影响因素中，自我效能被认为是个体进行目标设定与行动坚持的重要心理基础。Bandura（1997）指出，自我效能反映个体对自身完成特定任务能力的信念水平，这种信念将直接影响其目标选择、努力程度与坚持行为。在职业发展情境中，较高水平的自我效能有助于增强学生面对职业任务与发展挑战时的信心，使其更愿意开展职业探索、路径规划与能力准备。相反，若个体自我效能水平较低，则可能因自我怀疑而回避规划行为，导致职业发展准备不足。

基于此，从自我效能视角审视中职学生职业生涯规划的形成机制，具有重要研究价值。尽管已有研究关注了职业兴趣或学习动机等因素，但针对自我效能这一核心心理变量如何影响中职学生职业生涯规划的实证研究仍有进一步深化空间。为此，本研究以中职学生为对象，聚焦自我效能与职业生涯规划之间的关系，旨在揭示二者之间的作用特征，为职业教育中学生生涯发展能力培养提供实证依据与理论参考。

1.2 研究目的

目的 1：考察自我效能和职业生涯规划量表。

目的 2：比较性别、年龄和学术水平分别在自我效能与职业生涯规划的作用，探讨它们对中职生职业发展过程中的影响。

目的 3: 探究自我效能对职业生涯规划的影响。

2. 文献综述

自我效能通常被界定为个体对自身完成特定任务能力的信念判断，是影响个体动机、行为选择与坚持水平的重要心理机制（Bandura, 1997）。作为社会认知理论的核心构念，自我效能不仅反映能力期待，还通过调节目标设定、努力投入与情绪反应，系统性影响个体的学习与发展表现（Pajares, 1996; Schunk & DiBenedetto, 2020）。在教育情境中，自我效能主要体现为学生对学习任务掌握能力的信心水平。既有研究表明，高自我效能学生更倾向于采用深度学习策略，表现出更强的任务坚持性与自我调节能力，从而获得更高水平的学习投入与学业表现（Schunk & DiBenedetto, 2020; Wigfield et al., 2021）。进一步地，在职业发展领域，自我效能被视为促进职业探索、增强职业适应力并支持生涯决策的重要心理资源（Lent et al., 1994; Hirschi, 2012）。因此，自我效能为个体开展职业相关准备活动提供了关键的信念基础。

职业生涯规划通常指个体在自我认知与职业环境理解基础上，形成职业目标、制定发展路径并采取相应行动的动态过程（Super, 1990; Herr & Cramer, 1996）。该过程既体现个体对能力、兴趣与价值的整合，也反映其对未来职业发展的主动建构。在教育情境中，职业生涯规划表现为学生围绕未来职业方向所开展的探索、准备与决策活动。研究表明，具有清晰生涯规划的学生通常表现出更高的学习投入与目标坚持性，其职业选择一致性与职业适应水平也相对更高（Creed et al., 2009; Hui et al., 2018）。同时，良好的生涯规划能力还有助于个体在生涯过渡过程中维持更稳定的心理适应状态（Hirschi, 2009; Lent et al., 2017）。因此，职业生涯规划被视为连接教育过程与职业发展的关键发展任务。

从社会认知生涯理论（SCCT）视角来看，自我效能是影响个体职业发展路径的核心前因变量（Lent et al., 1994）。职业生涯规划作为一项持续性的目标建构与行动过程，需要个体具备稳定的能力信念与行动控制感，而自我效能正为这一过程提供关键心理支撑（Savickas, 2013）。

既有研究普遍发现，自我效能能够通过多重机制促进职业生涯规划的形成。首先，自我效能有助于提升个体对自身能力的清晰认知，使其更可能设定与自身条件相匹配的职业目标（Pajares, 1996; Nauta, 2010）。其次，高自我效能者更倾向于设定具有挑战性的长期目标，并在实施过程中

保持更高的坚持水平,从而增强职业规划的稳定性与连续性(Wigfield et al., 2021; Lent et al., 1994)。

自我效能还通过促进职业探索行为间接支持生涯规划。具备较高效能信念的个体在面对职业不确定性时表现出更强的主动性,更愿意参与实习实践与职业信息搜集,从而积累规划所需的经验基础(Jaensch et al., 2016)。同时,自我效能在情绪调节与压力应对中的保护作用,也有助于个体在职业规划过程中维持持续投入(Hirschi, 2009)。

综上,自我效能通过强化能力信念、目标坚持与探索行为,对职业生涯规划具有稳定而持续的促进作用。然而,在中职学生群体中的相关实证证据仍有进一步深化空间。基于此,本研究以中职学生为对象,检验自我效能对职业生涯规划的影响关系,以期为职业教育情境下的生涯发展研究提供新的经验支持。

3. 研究方法

3.1 人口与样本

本研究以中国大陆中等职业学校全日制在校生为研究总体。根据《2023 年中国教育统计年鉴》数据,全国中等职业学校在校生规模约为 1,486 万人,占高中阶段教育学生总数的 34.5%。中职学生群体年龄主要集中在 15—19 岁之间,教育目标以技能学习与职业准备为导向,正处于职业意识与生涯规划能力逐步形成的关键阶段。因此,该群体是考察自我效能与职业生涯规划关系的适切研究对象。

在抽样策略上,本研究采用便利抽样与分层整群抽样相结合的方法,选取中国大陆中部地区一所省级示范性中等职业学校作为样本来源。该校专业设置涵盖信息技术、财经商贸、装备制造、教育艺术及旅游服务等多个专业类别,整体结构与我国中职院校常见专业布局基本一致,具有一定代表性。研究以年级为分层依据,从高一、高二与高三不同专业班级中抽取学生参与调查。

数据收集采用纸质问卷与线上问卷相结合的方式,共发放问卷 850 份,回收有效问卷 807 份,有效回收率为 94.9%。样本规模满足后续统计分析的基本要求,可为检验自我效能与职业生涯规划之间的关系提供可靠的数据支持。

3.2 研究工具

本研究采用问卷调查法收集数据，核心变量均选用国内外成熟量表，并结合中等职业学校学生的语言理解特点进行了适度本土化修订，以确保量表的情境适配性与测量准确性。问卷主要包含自我效能量表与职业生涯规划量表两个部分，均采用 5 点李克特计分方式（1 = 非常不同意，5 = 非常同意），由受试者根据自身实际情况进行评价。

其中，自我效能量表用于测量学生对自身完成学习与发展任务能力的信心水平；职业生涯规划量表用于评估学生在职业目标设定、路径思考及发展准备方面的整体状况。预测试结果表明，各量表条目表述清晰，能够被中职学生群体有效理解，具备良好的使用基础。

此外，问卷设置了人口统计学信息部分，用于收集受试者的性别、年级及学业水平自评等基本特征变量，以支持后续差异分析与控制分析的需要。

自我效能采用一般自我效能感量表，由 Schwarzer 和 Jerusalem（1995）编制，王才康和何智雯（2001）引入中文版。量表共 10 道题，为单维度测量结构，用于评估个体面对学习任务、困难情境或未来规划时的自信程度和自我控制能力。作为稳定的心理信念变量，自我效能对职业规划、自我管理和学习动机具有重要预测作用，广泛用于教育心理学和职业发展研究。

职业生涯规划的测量采用职业生涯规划能力量表，最初由 Creed、Patton 和 Prideaux（2001）在青少年职业教育研究中开发，中文版由张晓华修订。量表共 20 道题，涵盖职业认知、职业目标、行动计划和自我评估四个维度，分别用于测量学生对职业的了解程度、职业目标明确性、行动实施规划能力以及自我反思与调整能力。该量表理论结构清晰，能够全面反映中职生的职业生涯规划水平，是职业教育研究领域使用频率较高的工具之一。

4. 研究结果与分析

4.1 描述性分析

研究样本的人口统计学特征描述性分析显示，性别分布上，女性 425 人（52.7%）略多于男性 382 人（47.3%），性别比例相对均衡。年级分布上，中职一年级（高一）281 人（34.8%）、二年级（高二）276 人（34.2%）、三年级（高三）250 人（31%），三个年级样本数量相近，分布较为均匀。学业水平自评方面，优秀 186 人（23%）、良好 155 人（19.2%）、中等 162 人（20.1%）、及格 141

人（17.5%）、较差 163 人（20.2%），各等级分布相对合理，无明显偏态。整体样本结构符合研究设计要求，具有较好的代表性。

变量	分类	人数	百分比 (%)
性别	男	382	47.3
	女	425	52.7
年级	中职一年级（高一）	281	34.8
	中职二年级（高二）	276	34.2
	中职三年级（高三）	250	31
学业水平自评	优秀	186	23
	良好	155	19.2
	中等	162	20.1
	及格	141	17.5
	较差	163	20.2

表 1 描述性分析

4.2 信度分析

对核心变量量表进行内部一致性信度检验。结果显示，自我效能量表的 Cronbach' s α 系数为 0.897，职业生涯规划总量表的 Cronbach' s α 系数为 0.904，均显著高于 0.70 的常用判别标准，表明量表整体具有较高的内部一致性与稳定性。

在维度层面，职业生涯规划各分量表的 Cronbach' s α 系数介于 0.814—0.839 之间，均达到信度检验的推荐标准。上述结果说明，本研究所采用的测量工具具有良好的可靠性，能够较为稳定地反映中职学生自我效能与职业生涯规划的发展状况，可为后续相关分析提供可靠的测量基础。

量表	题项	Cronbach' s α
SE	10	0.897
CP	20	0.904
CP1	5	0.839
CP2	5	0.824
CP3	5	0.814
CP4	5	0.834

表 2 信度分析

4.3 效度分析

自我效能量表的效度检验结果显示，KM0 取样适切性量数为 0.9，远高于 0.7 的临界标准，表明量表题项间存在良好的相关性，适合开展因子分析。巴特利特球形度检验的近似卡方值较大，显著性水平为 0.000，拒绝了相关矩阵为单位矩阵的原假设，说明数据的相关矩阵非奇异，满足因子分

析的前提条件，验证了自我效能量表具备良好的结构效度适格性。

KMO 和巴特利特检验		
KMO 取样适切性量数		0.9
巴特利特球形度检验	近似卡方	4007.304
	自由度	45
	显著性	0

表 3 自我效能的 KMO 和巴特利特检验

自我效能表的因子分析总方差解释结果显示，共提取出 1 个特征值大于 1 的公因子。该公因子的初始特征值为 5.191，解释了 51.91% 的总方差，满足因子分析的基本标准，表明该公因子能有效概括自我效能量表题项的核心信息。单一公因子的结构特征，说明自我效能量表所测量的构念具有良好的单维度性，进一步验证了量表结构的合理性与有效性。

自我效能表的因子成分矩阵显示，10 个题项均在第 1 个成分上呈现显著载荷，其中 SE1 的载荷量最高，达 0.952，其余题项的因子载荷介于 0.657 至 0.72 之间，均符合结构效度的基本要求，且无交叉载荷情况。各题项的公因子方差介于 0.432 至 0.906 之间，表明提取的单一公因子能有效解释各题项的变异，进一步验证了自我效能量表单维度结构的合理性与收敛效度。

职业生涯规划量表的效度检验结果显示，KMO 取样适切性量数为 0.879，远高于 0.7 的可接受标准，表明量表题项间相关性良好，适合开展因子分析。巴特利特球形度检验的近似卡方值较大，显著性水平为 0.000，拒绝了相关矩阵为单位矩阵的原假设，说明数据的相关矩阵非奇异，满足因子分析的前提条件，验证了职业生涯规划量表具备良好的结构效度适格性。

KMO 和巴特利特检验		
KMO 取样适切性量数		0.879
巴特利特球形度检验	近似卡方	7960.841
	自由度	190
	显著性	0

表 4 职业生涯规划的 KMO 和巴特利特检验

职业生涯规划量表的因子分析总方差解释结果显示，经旋转后共提取出 4 个特征值大于 1 的公因子。4 个公因子累计解释总方差达 60.837%，满足因子分析的常用标准，表明提取的公因子能有效概括原量表题项的核心信息。各公因子的方差解释比例分别为 15.851%、15.233%、14.929% 和 14.824%，分布较为均衡，说明各公因子对量表整体变异的贡献度相近，进一步验证了职业生涯规划量表四维度结构的合理性与有效性。

职业生涯规划量表的因子成分矩阵显示, 20 个题项经因子分析后呈现清晰的 4 因子结构。题项 CP1-CP5 在第 1 个成分上载荷显著, CP6-CP10 集中归属于第 3 个成分, CP11-CP15 在第 4 个成分上载荷较高, CP16-CP20 对应第 2 个成分。所有题项均无明显交叉载荷, 因子载荷符合结构效度的基本要求。各题项的公因子方差介于 0.463 至 0.858 之间, 表明提取的 4 个公因子能有效解释各题项的变异, 进一步验证了职业生涯规划量表四维度结构的合理性与收敛效度。

4.4 相关性分析

皮尔逊相关分析结果显示, 各主要研究变量之间均呈现统计意义上的显著正向相关关系 ($p < 0.01$), 整体相关方向与理论预期一致。具体而言, 自我效能与职业生涯规划之间存在显著正相关 ($r = 0.352, p < 0.01$), 相关强度达到中等水平, 表明学生自我效能感越高, 其职业生涯规划水平也相应越高。

从职业生涯规划各维度来看, 自我效能与 CP1、CP2、CP3 和 CP4 均呈显著正相关 (r 分别为 0.295、0.262、0.272 和 0.259, 均 $p < 0.01$), 说明自我效能对职业生涯规划各子维度均具有一致的正向关联。这一结果进一步支持了社会认知生涯理论的观点, 即个体对自身能力的信念是推动其进行职业探索、目标设定与规划实施的重要心理基础。

此外, 职业生涯规划总分与各维度之间相关系数较高 ($r = 0.740-0.796, p < 0.01$), 各维度之间亦呈中等相关水平, 表明量表内部结构具有良好的聚合效度。同时, 各变量相关系数均低于 0.80 的潜在多重共线性警戒值, 说明变量之间既存在合理关联, 又保持了良好的区分效度, 为后续模型分析提供了可靠的统计基础。

	SE	CP	CP1	CP2	CP3	CP4
SE	1					
CP	.352**	1				
CP1	.295**	.781**	1			
CP2	.262**	.740**	.397**	1		
CP3	.272**	.777**	.517**	.415**	1	
CP4	.259**	.796**	.491**	.481**	.483**	1

表 5 相关性分析

4.5 差异性分析

独立样本 t 检验结果表明，不同性别学生自我效能以及职业生涯规划变量上，性别差异均未达到统计显著水平（ $p > 0.05$ ）。这一结果表明不同性别在这些变量上的认知或表现较为一致。

变量	性别	个案数	M	SD	t	p
SE	男	382	3.166	0.738	-0.628	0.53
	女	425	3.134	0.712		
CP	男	382	3.319	0.586	-1.109	0.268
	女	425	3.272	0.623		
CP1	男	382	3.297	0.794	-0.615	0.539
	女	425	3.263	0.802		
CP2	男	382	3.41	0.754	-0.707	0.48
	女	425	3.372	0.799		
CP3	男	382	3.285	0.763	-0.894	0.372
	女	425	3.237	0.76		
CP4	男	382	3.282	0.762	-1.214	0.225
	女	425	3.215	0.821		

表 6 性别对各变量独立 T 检验

年级对自我效能量表的单因素方差分析显示，自我效能量表的年级差异接近显著水平（ $F=2.581$, $p=0.076$ ）。LSD 事后检验结果表明，中职三年级（高三）学生的自我效能均值显著高于二年级（高二），一年级（高一）与二、三年级之间无显著差异。

变量	年级	个案数	M	SD	F	p	LSD
SE	1. 中职一年级（高一）	281	3.118	0.734	2.581	0.076	3>2
	2. 中职二年级（高二）	276	3.106	0.711			
	3. 中职三年级（高三）	250	3.237	0.727			

表 7 年级对自我效能量表的单因素方差分析

年级对职业生涯规划量表及各维度的单因素方差分析显示，职业生涯规划量表整体（ $F=10.099$, $p=0.000$ ）及各维度（CP1: $F=8.389$, $p=0.000$; CP2: $F=3.017$, $p=0.05$; CP3: $F=4.437$, $p=0.012$; CP4: $F=9.318$, $p=0.000$ ）均存在显著年级差异。LSD 事后检验结果表明，中职一年级（高一）和三年级（高三）在职业生涯规划量表整体及所有维度上的均值，均显著高于二年级（高二）。整体呈现“一年级较高—二年级下降—三年级回升且略高于一年级”的趋势，二年级学生在职业生涯规划相关构念上的表现相对最低。

变量	年级	个案数	M	SD	F	p	LSD
CP	1. 中职一年级（高一）	281	3.351	0.561	10.099	0	1>2
	2. 中职二年级（高二）	276	3.166	0.694			3>2
	3. 中职三年级（高三）	250	3.379	0.516			
CP1	1. 中职一年级（高一）	281	3.332	0.762	8.389	0	1>2
	2. 中职二年级（高二）	276	3.127	0.845			3>2
	3. 中职三年级（高三）	250	3.394	0.758			
CP2	1. 中职一年级（高一）	281	3.431	0.722	3.017	0.05	1>2
	2. 中职二年级（高二）	276	3.3	0.88			3>2
	3. 中职三年级（高三）	250	3.45	0.7			
CP3	1. 中职一年级（高一）	281	3.32	0.742	4.437	0.012	1>2
	2. 中职二年级（高二）	276	3.152	0.846			3>2
	3. 中职三年级（高三）	250	3.319	0.669			
CP4	1. 中职一年级（高一）	281	3.321	0.792	9.318	0	1>2
	2. 中职二年级（高二）	276	3.086	0.851			3>2
	3. 中职三年级（高三）	250	3.352	0.688			

表 8 年级对职业生涯规划量表及各维度的单因素方差分析

学业水平对自我效能量表的单因素方差分析显示，自我效能量表存在显著学业水平差异（ $F=4.492$, $p=0.001$ ）。LSD 事后检验结果表明，学业水平“良好”“中等”“及格”“较差”的学生，自我效能均值均显著高于“优秀”的学生。整体呈现反向关联特征，学业水平优秀的学生在自我效能相关构念上的表现相对较低，其他学业水平学生则相对更高且无显著差异。

变量	学业水平	个案数	M	SD	F	p	LSD
SE	1. 优秀	186	2.97	0.854	4.492	0.001	2>1
	2. 良好	155	3.185	0.67			3>1
	3. 中等	162	3.227	0.658			4>1
	4. 及格	141	3.134	0.72			5>1
	5. 较差	163	3.263	0.651			

表 9 学业水平对自我效能量表的单因素方差分析

学业水平对职业生涯规划量表及各维度的单因素方差分析显示，职业生涯规划量表整体（ $F=0.748$, $p=0.559$ ）及各维度（CP1: $F=1.413$, $p=0.228$; CP2: $F=0.564$, $p=0.689$; CP3: $F=0.852$, $p=0.492$; CP4: $F=0.742$, $p=0.564$ ）的学业水平差异均不显著。不同学业水平（优秀、良好、中等、及格、较差）学生在职业生涯规划相关构念上的均值无明显统计学差异，表明学业成绩的高低并未对职业生涯规划量表所测量的核心维度产生显著影响。

变量	学业水平	个案数	M	SD	F	p	LSD
CP	1. 优秀	186	3.268	0.638	0.748	0.559	
	2. 良好	155	3.329	0.577			
	3. 中等	162	3.309	0.598			
	4. 及格	141	3.237	0.634			
	5. 较差	163	3.337	0.57			
CP1	1. 优秀	186	3.284	0.776	1.413	0.228	
	2. 良好	155	3.311	0.741			
	3. 中等	162	3.283	0.837			
	4. 及格	141	3.15	0.837			
	5. 较差	163	3.361	0.793			
CP2	1. 优秀	186	3.375	0.891	0.564	0.689	
	2. 良好	155	3.423	0.786			
	3. 中等	162	3.453	0.736			
	4. 及格	141	3.333	0.749			
	5. 较差	163	3.372	0.682			
CP3	1. 优秀	186	3.205	0.795	0.852	0.492	
	2. 良好	155	3.325	0.734			
	3. 中等	162	3.3	0.745			
	4. 及格	141	3.204	0.79			
	5. 较差	163	3.281	0.739			
CP4	1. 优秀	186	3.209	0.829	0.742	0.564	
	2. 良好	155	3.257	0.747			
	3. 中等	162	3.2	0.795			
	4. 及格	141	3.261	0.813			
	5. 较差	163	3.333	0.765			

表 10 学业水平对职业生涯规划量表及各维度的单因素方差分析

5. 结论与讨论

5.1 研究结论

本研究以中国大陆中等职业学校在校生为研究对象，在对问卷数据进行信度与相关性检验的基础上，系统考察了自我效能与职业生涯规划之间的关系。研究结果表明，两项核心量表均表现出良好的测量质量。其中，自我效能量表的 Cronbach' s α 为 0.897，职业生涯规划量表整体 α 为 0.904，各维度 α 系数介于 0.814—0.839 之间，均达到心理测量学推荐标准，说明测量工具具有较高的内部一致性与稳定性。

相关分析结果显示,自我效能与职业生涯规划之间存在显著正相关关系($r = 0.352, p < 0.01$),表明中职学生的自我效能水平越高,其职业生涯规划水平也相应越高。这一结果与社会认知理论的基本观点相一致,即个体对自身能力的信念会影响其目标设定、行动投入与未来规划行为(Bandura, 1997)。从相关强度来看,该相关属于中等水平,说明自我效能虽为重要影响因素,但职业生涯规划的形成仍可能受到多重个体与情境变量的共同作用。

在群体差异方面,性别对自我效能与职业生涯规划总体均未产生显著影响,表明在当前中职教育情境下,不同性别学生在职业发展信念与规划准备上呈现出较高一致性。这一发现提示,职业生涯规划能力的形成更多依赖于个体心理资源与教育支持,而非单一人口学特征。

总体而言,本研究证实了自我效能在中职学生职业生涯规划形成过程中的重要作用。具备较高效能信念的学生,更可能形成清晰的职业目标认知,并在未来发展上表现出更强的规划意识与行动准备。本研究结果为中职学校在开展生涯教育与学生发展支持时,重视学生自我效能培养提供了实证依据。

5.2 研究讨论

本研究结果表明,中职学生的自我效能与职业生涯规划之间存在显著正相关关系,从实证层面支持了社会认知理论关于“效能信念驱动目标行为”的基本命题(Bandura, 1997)。自我效能作为个体对自身能力的核心判断,会通过影响目标设定、努力投入与坚持行为,进而作用于生涯准备过程。本研究中,自我效能与职业生涯规划呈中等程度相关($r = 0.352, p < 0.01$),说明在中职情境下,学生对自身能力的信心越充分,其开展职业思考与规划行为的可能性越高。这一结果与 Lent 等人(1994)的社会认知生涯理论相一致,即自我效能是推动个体形成职业目标与实施职业行动的重要心理前因。

从发展心理视角看,中职阶段正处于生涯意识由模糊走向具体的关键过渡期。自我效能较高的学生更易形成面向未来的控制感,从而主动搜集职业信息、设定发展方向并维持规划行为(Hirschi, 2009);而效能感较低者更可能出现目标回避与决策迟疑。鉴于中职学生在学业自信与未来期待方面相对脆弱,自我效能对其生涯规划的促进作用尤为关键。

值得注意的是,二者相关虽显著但强度处于中等水平,说明职业生涯规划具有多因素共同作用特征。正如 Savickas (2013)所指出,生涯建构源于个体与环境的交互过程,除个人信念外,还受

到教育支持、家庭期望及职业信息可得性等因素影响。因此，仅依赖效能提升难以全面促进高质量生涯规划，学校需将心理支持与情境支持相结合。

在群体差异方面，性别在自我效能与职业生涯规划总体水平上未呈现显著差异，反映出中职学生生涯准备意识的性别趋同趋势，但部分维度的细微差异仍有待后续研究进一步检验。总体而言，本研究验证了自我效能在中职学生职业生涯规划中的关键基础作用，并为学校通过成功经验累积、同伴榜样示范与教师反馈强化等路径系统提升学生生涯发展能力提供了实证依据。

5.3 不足与建议

尽管本研究基于较大样本对中职学生自我效能与职业生涯规划之间的关系进行了实证分析，并获得了具有统计意义的结果，但仍存在若干局限，有待后续研究进一步完善。

在研究设计方面，本研究采用横断面问卷调查获取数据，虽能够揭示变量之间的相关关系，但难以从时间维度上确认自我效能对职业生生涯规划的动态影响过程。职业生涯规划本质上具有发展性与阶段性特征，而自我效能亦会随学习经验与情境反馈不断变化。未来研究可考虑采用纵向追踪设计或跨时点数据收集方式，考察中职学生自我效能与职业生涯规划的变化轨迹，以提升因果推断的解释力与研究的时间效度。

在样本来源方面，本研究以中部地区一所省级示范性中等职业学校为主要样本来源，虽在年级与专业上进行了分层抽样，但样本的区域代表性仍存在一定限制。不同地区中职教育资源、家庭背景结构以及就业环境可能存在差异，这些情境因素均可能影响学生的效能信念与生涯准备水平。后续研究可扩大样本覆盖范围，纳入不同区域、不同办学层级及不同专业类型的中职院校，以增强研究结论的外部效度与推广价值。

在变量模型方面，本研究主要聚焦自我效能与职业生涯规划之间的直接关系，而未进一步纳入中介或调节机制进行系统检验。既有理论指出，自我效能往往通过学习动机、职业探索行为或结果预期等路径间接影响生涯发展（Lent et al., 1994）。未来研究可在结构模型中引入多重中介或情境调节变量，构建更加完整的作用机制框架，以深化对中职学生生涯发展心理路径的理解。

在测量方式上，本研究主要采用学生自陈式量表进行数据收集，可能受到社会期望偏差或自我知觉偏差的影响。尤其是在职业生涯规划这一具有发展导向的变量上，学生可能存在一定程度的理想化回答。后续研究可结合教师评价、行为指标或生涯档案数据，采用多源数据进行交叉验证，以提升测量结果的客观性与稳健性。

基于以上研究发现与局限，实践层面提出如下建议。首先，中职学校应将自我效能培养纳入生涯教育体系，通过任务成功体验、榜样示范、过程性反馈与渐进式目标设置等方式系统提升学生的能力信念。其次，应在课程与活动层面强化职业情境体验，如职业认知课程、企业参访与岗位实践，以帮助学生将效能信念转化为具体的生涯规划行为。再次，班级与教师层面应构建更加支持性的学习环境，通过积极期望传递与发展性评价，增强学生对未来发展的控制感与可达性感。

总体而言，提升中职学生职业生涯规划能力是一项系统工程，需要个体心理资源培育与教育情境优化的协同推进。未来研究与实践可在多层面整合干预路径，以更有效地促进中职学生形成清晰、稳定且具有行动力的职业发展规划。

参考文献

- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. W. H. Freeman.
- Creed, P. A., Patton, W., & Prideaux, L. A. (2009). Career decisional status and career anxiety in Australian high school students. *Journal of Career Development*, 35(2), 166 – 188.
- Herr, E. L., & Cramer, S. H. (1996). *Career guidance and counseling through the lifespan: Systematic approaches (5th ed.)*. HarperCollins.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145 – 155.
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369 – 383.
- Hui, T., Yuen, M., & Chen, G. (2018). Career adaptability, self-efficacy, and career development among Chinese adolescents. *Journal of Career Development*, 45(3), 232 – 245.
- Jaensch, V. K., Hirschi, A., & Freund, P. A. (2016). Career adaptability and career planning in adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 95 – 96, 1 – 12.

- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79 – 122.
- Lent, R. W., Ireland, G. W., Penn, L. T., Morris, T. R., & Sappington, R. (2017). Sources of self-efficacy and outcome expectations for career exploration and decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 107 – 117.
- Nauta, M. M. (2010). Finding the right work: Fit, needs, and career development. *Journal of Career Assessment*, 18(2), 155 – 164.
- Pajares, F. (1996). Self-efficacy beliefs in academic settings. *Review of Educational Research*, 66(4), 543 – 578.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling* (2nd ed., pp. 147 – 183). Wiley.
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2020). *Motivation and social cognitive theory*. *Contemporary Educational Psychology*, 60, 101832.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). *Generalized self-efficacy scale*. In J. Weinman et al. (Eds.), *Measures in health psychology: A user's portfolio*. NFER-Nelson.
- Wigfield, A., Tonks, S., & Klauda, S. L. (2021). *Expectancy-value theory*. In K. R. Harris et al. (Eds.), *APA educational psychology handbook*. APA.