

职业生涯重塑量表(CCA)的汉化及信效度检验

曾海洋¹, 黄梓晴²

(1. 闽南师范大学商学院, 漳州 363000; 2. 闽南师范大学教育与心理学院, 漳州 363000)

摘要:目的:对职业生涯重塑量表(Career Crafting Assessment, CCA)进行汉化,并在中国员工中进行信效度检验。方法:对591名中国员工施测汉化版CCA,探索和验证其因子结构、效度和测量等值性。结果:汉化版CCA保留了原量表的改变关系边界、利用关系资源、反思积极职业意义和扩展任务范围的四因素结构,共14个条目,4个因子及总量表的Cronbach's α 系数依次为:0.82、0.73、0.83、0.77和0.91。并且,CFA表明4因子模型拟合指数良好($\chi^2/df = 1.69$, CFI = 0.98, TLI = 0.97, RMSEA = 0.04, SRMR = 0.03);汉化版CCA及各维度与各效标均显著相关($r = 0.29 \sim 0.85$, $p < 0.01$);且多组CFA结果表明,该量表在不同性别组群中具有测量不变性。结论:修订后的汉化版职业生涯重塑量表(CCA)具有良好的信效度,可作为测量我国员工职业生涯重塑行为的有效工具。

关键词:职业生涯重塑;信度;效度;测量等值性;中国员工

中图分类号:B841.2

文献标志码:A

文章编号:1003-5184(2026)04-0363-08

1 引言

随着数字经济和人工智能的快速发展,目前的就业格局和职业选择正经历着深刻变革(Callanan et al., 2017)。一方面,数智时代的发展催生了新的职业类型,同时,一些岗位可能会消失或减少需求,这将给员工的职业转型带来挑战和机遇。根据麦肯锡全球研究显示,在现代工作场所人工智能持续整合的情况下,到2030年近8亿个工作岗位将被重组甚至面临被淘汰的潜在风险(Manyika et al., 2017)。另一方面,有研究指出,数智时代下用人单位和用人方式的变化会影响员工对自身就业能力的感知,增加他们对职业生涯进行有效管理的需求(Johnson et al., 2020)和主动的职业行为(Ni et al., 2024),员工的职业生涯决策也从以往的一次性选择转变为持续规划的动态过程(白舒元, 宋尚昊, 2023; De Vos et al., 2019)。

此外,对于个人和组织来说,员工通过积极主动的行为实现可持续的职业生涯对于适应快速变化的环境和技术发展变得极为必要(Chin et al., 2019)。具体而言,员工需要保持对新技术和行业趋势的敏感性,积极主动并持续地学习和发展自身的技能,提高自身的竞争力以满足市场对多样化人才的需求。同时将个人职业兴趣、需求和价值观与职业契合,促进自身职业成长(Ni et al., 2024),这将有利于组织和员工的可持续发展。同时,可持续职业生涯理论强调,无论外部环境如何变化,个人的职业兴趣、需求和价值观等内部需要始终是个人职业发展的核心,组织和社会空间的需要均要与个人的内在需要

保持一致和互惠的关系(De vos et al., 2019)。

目前,国内学界在评估企业员工职业生涯主动行为时,最为广泛采用的工具包括自我职业生涯管理量表(Individual Career Management Questionnaire, ICMQ)(龙立荣等, 2002)和主动职业生涯行为量表(Positive career behavior, PCB)(Strauss et al., 2012)等。这些量表主要从员工个人角度出发,注重探索个体寻找自我之外生涯资源的主动性行为,如人际关系和组织机会,忽视了可持续职业生涯情境下,对员工内部需要的关注。相反,国外学者Lee等人(2021)关注到了自我内外部资源的重要性。他们在过往职业生涯管理相关文献的基础上,结合职业生涯主动性行为和工作重塑理论,将一类行为界定为职业生涯重塑(Career Crafting)。具体而言,这类行为是指个体主动创造或拓展工作任务、关系及认知等外部资源,以此支撑其实现职业发展与自我需求、价值观、兴趣等内部资源之间的匹配与统一。同时,他们通过演绎法开发了4维度的职业生涯重塑量表(Career Crafting Assessment, CCA),以此探索一系列有助于提高员工当前工作和未来潜在工作意义的职业行为水平。有研究指出,该量表不仅能够帮助员工在数智时代找准自身定位,推动其职业生涯实现可持续发展,也能够为组织开展员工职业生涯管理工作提供重要的理论依据与参考(白舒元, 宋尚昊, 2023)。该量表已在不同国家,比如加拿大和美国(Lee et al., 2021),以及罗马尼亚(Chifor & Oprea, 2023)中得到了检验,这表明其可能具有跨文化的适用性。

在职业环境不断变化且充满不确定性的时代,员工通过优化个人与职业的匹配来提高其职业生涯可持续性的一系列职业生涯重塑行为,对个人和组织的发展都起着重要作用(Diaa et al., 2024; Kilic & Kitapei, 2024)。该议题在国外已逐渐受到许多研究者的关注,产生了丰富的理论成果和实证数据。但在国内学术界,与此相关的量化证据有限,且缺乏有效的测量工具。鉴于此,当前研究翻译国外学者 Lee 等人(2021)开发的职业生涯重塑量表(CCA),并在中国员工中评估其信度、效度和测量等值性,为中国背景下开展相关研究提供适宜的测量工具。

2 对象与方法

2.1 对象

样本 1:采用方便取样和滚雪球的方法获得样本 1($n=176$),主要涵盖广东省、福建省等省份的企业员工,部分工龄不符合一年及以上标准的被试被排除在外($n=23$),因为他们可能缺乏对自身职业生涯重新塑造的经验(Lee et al., 2021)。参与者的年龄跨度为 25~56 岁,包括 77 名(43.75%)男性和 99 名(56.25%)女性;工龄包括 1~3 年(124 名, 70.45%)、4~6 年(28 名, 15.90%)、7~10 年(15 名, 8.52%)和 10 年及以上(9 名, 5.11%);教育水平包括高中及以下(5 名, 2.84%)、大专(17 名, 9.65%)、本科(129 名, 73.29%)、硕士及以上(25 名, 14.20%)。样本 1 用于项目分析与探索性因素分析。

样本 2:采用方便取样和滚雪球的方法获得样本 2($n=415$),主要涵盖广东省、福建省等省份的企业员工。参与者的年龄跨度为 25~56 岁。包括 202 名(48.67%)男性和 213 名(51.32%);工龄包括 1~3 年(213 名, 51.32%)、4~6 年(96 名, 23.13%)、7~10 年(59 名, 14.21%)和 10 年及以上(47 名, 11.32%);教育水平包括高中及以下(16 名, 3.85%)、大专(102 名, 24.57%)、本科(246 名, 59.27%)、硕士及以上(51 名, 12.28%)。样本 2 用于验证性因素分析、模型竞争、内部一致性信度、效标关联效度分析和测量等值性等分析。

2.2 研究工具

2.2.1 职业生涯重塑量表(Career Crafting Assessment, CCA)

采用来自美国克莱蒙特研究大学组织与行为学的 Lee 等 6 名研究员(2021)编制的职业生涯重塑量表,包括改变关系边界、利用关系资源、反思积极职业意义和扩展任务范围四个维度,整体量表共 15 题,皆采用 1(非常不符合)~7(非常符合)七点计分。

四个维度分别计算,改变关系边界分量表(4 个条目)得分越高,代表个体主动扩大与自己职业相关的社交网络的关系越高;利用关系资源分量表(4

个条目)得分越高,代表个体主动利用社会关系发展专业技能和扩展职业道路的程度越高;扩展任务范围(3 个条目)分量表得分越高,表示个体愿意承担额外的工作任务并在组织中体验新职业责任的程度越高;反思积极职业意义分量表(4 个条目)得分越高,代表个体积极反思自身的工作意义,并将职业生涯作为生活中重要组成部分的程度越高。总体得分越高代表员工越积极主动地塑造自身的职业生涯,实现职业与自己的职业兴趣、价值观和需求的一致,使得职业生涯更有意义的程度越高。整体量表和 4 个维度分量表的内部一致性系数分别为 0.91、0.82、0.73、0.83 和 0.77,该问卷已被翻译成罗马尼亚版(Chifor & Oprea, 2023),并在罗马尼亚员工中得到了较好的信效度验证。

2.2.2 效标工具

职业生涯重塑(Career Crafting)被定义为一系列积极主动和寻求一致性的行为,这些行为包括拓宽与职业相关的资源以应对不断变化的工作性质,以及探索更符合个人不断变化的需求、价值观和兴趣的职业选择(Lee et al., 2021)。Tims 和 Akkermans(2020)指出职业生涯重塑是员工主观职业成功的重要预测变量。并且有研究指出无论在何种文化背景下,积极主动的职业行为往往会在主观成功标准方面,在员工心理层面上得到回报(Smale et al., 2019)。基于此,当前研究选取员工个人主动性和主观职业成功作为效标。

本研究采用 Frese 等人(1997)开发的员工个人主动性的单维量表(Personal Initiative, PI),包含 7 个题项,采用 7 点计分,得分越高表明员工的个人主动性越高。在当前研究中,该量表的 Cronbach's α 系数为 0.88。

主观职业成功的重要体现是员工对工作的满意度(龙书芹, 2010),本研究采用 Greenhaus 等人(1990)编制的职业满意度量表(Career Satisfaction, CS)测量员工的主观职业成功,该量表包含 5 个题项,采用 7 点计分,得分越高表明员工的主观职业成功越高。在当前研究中,该量表的 Cronbach's α 系数为 0.92。

2.3 研究程序

2.3.1 量表的汉化

(1)翻译,由 1 名心理学研究生和 2 名管理学研究生将原量表的条目翻译成中文,综合 3 个版本之后初步形成汉化版量表草稿 1 版;(2)回译,由 2 名英语笔译研究生进行回译,将表达上与原量表题目出现偏离的翻译进行改动,使回译稿尽量贴近原稿,对比 2 个版本后形成汉化版量表草稿 2 版;(3)文化调适,请 1 名管理学教授对量表草稿进行查阅

批注并与其讨论,形成草稿3版。最后请6名企业员工进行试测,根据被试的反馈,对表述不清或有歧义的题目再进行完善,最终形成15个条目的初测量表。

2.3.2 统计学方法

采用SPSS 26.0软件对样本1数据进行项目分析、信度分析、探索性因素分析和效标关联效度分析等;采用Mplus 8.0软件对样本2数据进行验证性因素分析和跨性别等值性检验。

3 结果

3.1 项目分析

对样本1($n=176$)所有条目选项结果进行描述、偏度和峰度分析,结果显示所有条目无缺失值。各条目偏度绝对值介于0.44~1.35之间(均小于

2),峰度绝对值介于0.24~2.69之间(均小于7),数据呈近似正态分布。同时,根据量表总分排序,将总分最高的前27%作为高分组,总分最低的27%作为低分组,将所有条目进行独立样本 t 检验。结果显示,高分组和低分组条目得分差异均具有统计学意义($t=-12.75\sim-4.89$,均 $p<0.001$),表明该量表所有条目均具有较好的鉴别度。此外,在同质性检验中,条目与量表的相关不仅要达到显著,而且两者间的相关要呈现中高度相关关系,即相关系数至少要在0.4以上。对176个样本进行同质性检验,结果显示相关系数为0.54~0.81($p<0.001$),说明各条目与总量表同质性高,故保留汉化版量表所有条目(详情见表1)。

表1 汉化版CCA各条目的决断值、题总相关系数($n=176$)

条目	极端组 t 值	相关 ^a
B1. 我努力去结识那些我欣赏其职业的人	-8.70***	0.74***
B2. 我与和我有着相同职业兴趣的人建立联系	-9.17***	0.76***
B3. 我与那些拥有我期望在职业中发展的技能的人建立联系	-10.43***	0.80***
B4. 我与未来想从事的职业相关的人建立联系	-9.08***	0.76***
R1. 我向那些我欣赏的职业人士寻求专业辅导	-9.12***	0.76***
R2. 我参加各种有助于我探索不同职业道路的活动	-8.64***	0.70***
R3. 我请求他人将我介绍给那些能对我的职业生涯产生积极影响的人	-7.76***	0.68***
R4. 我会征求他人对我职业发展的反馈意见	-4.89***	0.54***
M1. 我思考我的职业如何积极地影响我的生活	-8.81***	0.73***
M2. 我提醒自己,我的职业对于我个人来说是有意义的	-10.86***	0.81***
M3. 我思考我的职业对我个人整体福祉所起的作用	-9.56***	0.74***
M4. 我把职业看作是表现自我的一种方式	-9.97***	0.74***
T1. 我选择在工作中承担额外的工作任务	-10.35***	0.67***
T2. 我会承担对我职业生涯有帮助的额外任务,即使我没有得到额外的报酬	-12.75***	0.68***
T3. 当额外增加的工作任务与我的职业兴趣相关时,我会为此感到兴奋	-9.02***	0.65***

注:B表示改变关系边界、R表示利用关系资源、T表示扩展任务范围、M表示反思积极职业意义;* $p<0.05$,** $p<0.01$,*** $p<0.001$,下同。

3.2 探索性因素分析

对样本1数据($n=176$)进行探索性因素分析,结果显示KMO检验值为0.91(>0.07),巴特利特检验符合要求($\chi^2=1746.02$, $df=105$, $p<0.001$),说明适合进行因素分析。采用主轴因式分解法及最优斜交法,提取特征值大于1的因子为量表公因子,共提取4个因子,累计可解释总方差的65.72%,改变关系边界、扩展任务范围、反思积极职业意义和利用关系资源的四因子结构得到初步的验证,各条目模式矩阵载荷为0.39~0.95,见表2。

根据前人的建议(吴明隆,2010),条目载荷表满足以下三个标准中任意一个进行剔除题项:(a)条目载荷过低:条目的最大载荷小于0.40;(b)交叉载荷过高:最大的两个交叉载荷绝对值均大于等于0.40;(c)交叉载荷过于接近:最大的两个交叉载荷之差小于0.10。EFA结果显示,条目R1最大的两个交叉载荷绝对值之差为0.067小于0.10,故删除题项。对剩余条目再进行探索性因素分析,四个因子共解释变异的66.39%,得到14个条目的汉化版CCA。

表2 汉化版CCA探索性因素分析摘要表($n=176$)

条目	改变关系边界	扩展任务范围	反思积极职业意义	利用关系资源
B1 我努力去结识那些我欣赏其职业的人	0.94			
B2 我与和我有着相同职业兴趣的人建立联系	0.83			
B4 我与未来想从事的职业相关的人建立联系	0.76			
B3 我与那些拥有我期望在职业中发展的技能的人建立联系	0.68			

续表 2

条目	改变关系边界	扩展任务范围	反思积极职业意义	利用关系资源
T2 我会承担对我职业生涯有帮助的额外任务,即使我没有得到额外的报酬		0.89		
T3 当额外增加的工作任务与我的职业兴趣相关时,我会为此感到兴奋		0.88		
T1 我选择在工作中承担额外的工作任务		0.51		
M3 我思考我的职业对我个人整体福祉所起的作用			0.94	
M4 我把职业看作是表现自我的一种方式			0.66	
M2 我提醒自己,我的职业对于我个人来说是有意义的			0.57	
M1 我思考我的职业如何积极地影响我的生活			0.55	
R2 我参加各种有助于我探索不同职业道路的活动				0.84
R3 我请求他人将我介绍给那些能对我的职业生涯产生积极影响的人				0.79
R4 我会征求他人对我职业发展的反馈意见				0.49
R1 我向那些我欣赏的职业人士寻求专业辅导				0.39

3.3 验证性因素分析

由于探索性因素分析具有样本依赖性特点,为了进一步检验汉化版 CCA 在中国员工中的信度和效度,在进行探索性因素分析之后,需要再进行验证性因素分析作为补充。使用 Mplus 8.0 软件对样本 2($n=415$) 数据测试了单因素模型、一阶二因素模型、一阶三因素模型、一阶四因素模型和二阶单因素

模型(在一阶四因素模型的基础上)等一系列模型,各模型的拟合指数详见表 3。在一阶模型中,四因素模型整体模型拟合度较好($\chi^2/df = 1.69$, CFI = 0.98, TLI = 0.97, RMSEA = 0.04, SRMR = 0.03),其标准化因素负荷量介于 0.65 ~ 0.79 之间,符合心理测量学要求,其路径如图 1 所示。

表 3 汉化版 CCA 的验证性因素分析模型拟合指数

	χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA	SRMR	AIC	BIC
一阶单因素模型	303.31***	77	3.94	0.91	0.89	0.08	0.04	17783.15	17952.34
一阶二因素模型(RB + MT)	256.09***	76	3.37	0.93	0.92	0.07	0.04	17737.93	17911.15
一阶三因素模型(RB + T + M)	154.19***	74	2.08	0.97	0.96	0.05	0.03	17640.03	17821.30
一阶四因素模型(R + B + M + T)	120.20***	71	1.69	0.98	0.97	0.04	0.03	17612.04	17805.40
二阶单因素一阶四因素模型	123.54***	73	1.69	0.98	0.97	0.04	0.03	17611.38	17796.68

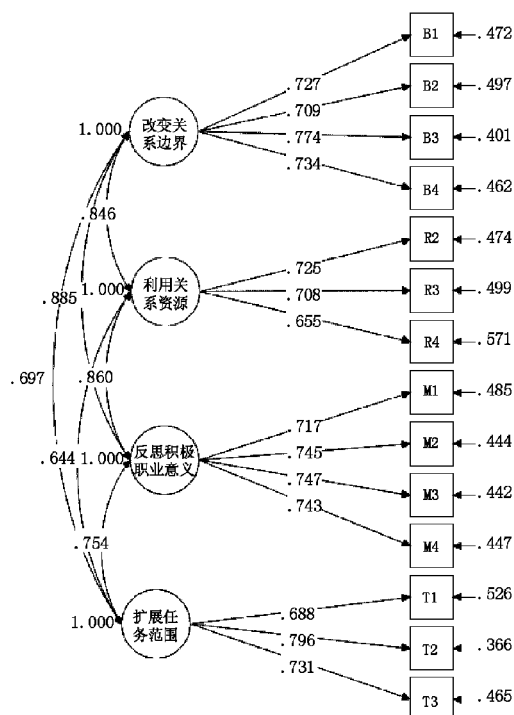


图 1 汉化版 CCA 一阶四因素模型的标准化路径系数图

同时,四因素模型中四个潜变量的组合信度、收敛效度都分别符合建议标准值 0.7 以上、建议标准值 0.36 以上的要求(详见表 4),整体量表和四个分量表的 Cronbach's α 系数依次为 0.91、0.82、0.73、0.83 和 0.77,表明此量表具有良好的信度和结构效度。

此外,由于原量表的模型构面包含了一阶和二阶模型。因此,当前研究在评估所有构面测量模型的组合信度和收敛效度等指标的基础上,还需计算目标系数 T 值,衡量二阶模型对一阶模型的替代程度。T 值越接近 1,说明二阶模型与一阶模型越近似,结构模型的估计越精简。以改变关系边界、利用关系资源、反思积极职业意义和扩展任务范围为潜变量构建的一阶模型的 χ^2 值为 152.57,在上述潜变量基础上构建的二阶模型 χ^2 值为 156.04,因此 T 值为 $152.57/156.04 = 0.9777$,非常接近 1,即二阶模型解释了一阶相关模型的 97.77%,说明二阶模型能够很好地代表一阶模型,二阶模型成立,其标准化解如图 2 示。

表 4 汉化版 CCA 的信效度摘要表 (n = 415)

潜变量	观察变量	非标准化	标准误	标准化	组合信度	收敛效度
改变关系边界	B1	1.00		0.72	0.82	0.54
	B2	0.87	0.06	0.71		
	B3	1.01	0.07	0.77		
	B4	0.96	0.07	0.73		
利用关系资源	R2	1.00		0.72	0.74	0.48
	R3	0.98	0.08	0.72		
	R4	0.84	0.07	0.65		
反思职业意义	M1	1.00		0.71	0.83	0.54
	M2	1.08	0.08	0.74		
	M3	1.12	0.08	0.74		
	M4	1.13	0.08	0.74		
扩展任务范围	T1	1.00		0.69	0.78	0.55
	T2	1.14	0.09	0.79		
	T3	1.00	0.08	0.73		

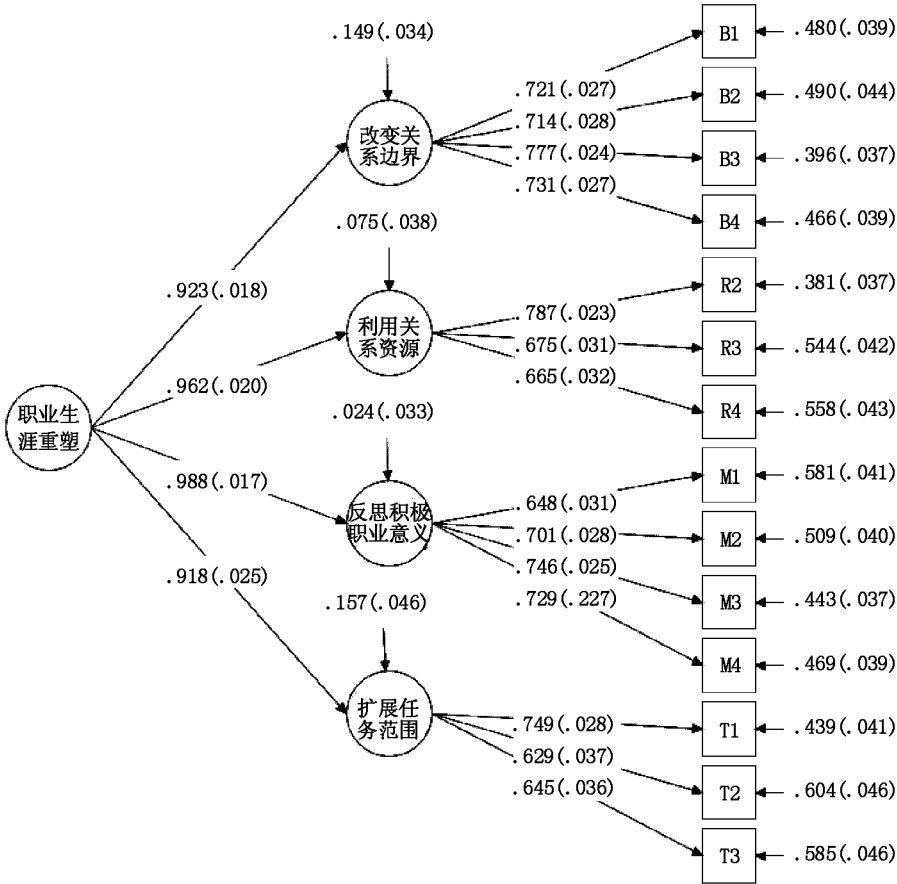


图 2 汉化版 CCA 二阶单因素模型的标准化路径系数图

3.4 测量不变性

通过验证汉化版 CCA 在性别间的跨组等值性,进一步考察量表的结构效度。使用 ΔCFI 和 ΔTLI 进行嵌套模型比较,发现 ΔCFI 和 ΔTLI 值均小于

0.01。同时,各个模型的模型拟合指数 CFI、TLI、RMSEA 和 SRMR 值均达到了心理测量学标准(详见表 5)。可见,修订后的汉化版 CCA 量表在我国男女不同性别的员工之间具有同等的测量意义。

表 5 汉化版 CCA 跨性别的等值性分析结果 ($n = 415$)

模型	Δdf	$\Delta CMIN$	p	ΔNFI	ΔIFI	ΔRFI	ΔTLI	ΔCFI	SRMR	RMSEA
负载等值	10	15.189	0.125	0.005	0.006	-0.000	-0.000	-0.002	0.0384	0.034
截距等值	14	19.615	0.143	0.007	0.007	-0.000	-0.000	-0.003	0.0402	0.034
方差等值	10	17.284	0.068	0.006	0.007	0.001	0.001	-0.002	0.0404	0.034
残差等值	14	14.539	0.410	0.005	0.006	-0.002	-0.002	-0.005	0.0502	0.034
均值等值	4	6.635	0.156	0.002	0.003	0.000	0.000	0.000	0.0482	0.036

3.5 效标关联效度

效标关联效度指某测量工具的测量结果与某一外部效标之间关系的一致性程度,即测验结果能够代表或预测效标行为的有效性和准确性程度(刘视

湘,2022)。使用样本 2 的数据 ($n = 415$) 进行效标关联效度检验,发现中国背景下的员工职业生涯重塑行为与其个人主动性和主观职业成功均呈显著正相关(详见表 6),表明量表的效度良好。

表 6 汉化版 CCA 各维度的效标关联效度 (14 个条目, $n = 415$)

效标变量	职业生涯重塑	改变关系边界	利用关系资源	反思积极职业意义	扩展任务范围
个人主动性	0.85 **	0.78 **	0.69 **	0.78 **	0.63 **
主观职业成功	0.33 **	0.32 **	0.32 **	0.31 **	0.29 **

4 讨论

职业生涯重塑量表 (CCA) 整合了个体在寻求外部资源时的“主动性”与其内部兴趣、价值观和需求与职业之间的“一致性”,强调个人意志与职业道路的动态匹配 (Ge et al., 2023),超越了单纯追求合理化职业目标的自我职业生涯管理 (ICMQ) 和侧重寻求外部资源的主动职业行为 (PCB)。因此,当前研究对职业生涯重塑量表 (CCA) 进行汉化和修订,选取中国企业的员工作为样本,验证了其在中国背景下的有效性。

在项目分析中,各条目得分与其所属分量表总分均呈显著相关,高、低分组在各条目的得分上差异显著,表明汉化版 CCA 各条目具有良好的鉴别力。在量表条目数上,探索性因素分析结果显示,利用关系资源维度下的条目 R1 (我向那些我欣赏的职业人士寻求专业辅导) 负荷量小于 0.4 且存在交叉负荷,不符合心理测量学要求而被删除。被删除的条目可能表现出中国文化背景下的不适用。因为相比于西方国家“全方位”的职业生涯规划与发展的辅导服务体系,我国职业生涯教育起步较晚 (沈东华, 薛艳, 2013),这导致我国员工主动寻求职业生涯专业辅导的意识较弱,在职业发展中更倾向于寻求亲密他人的职业意见和建议 (Guan et al., 2015)。在删除 R1 题项后,修订后的量表条目数为 14 个,相较于原量表 (Lee et al., 2021) 减少了 1 个条目。在探索性因素分析与验证性因素分析中,汉化版 CCA 提取出四个因子,且四因子模型拟合良好,说明修订

后的量表具有良好的结构效度,并且与原量表 (Lee et al., 2021) 4 因子结构划分保持了一致性。值得注意的是,原量表是在美国、加拿大等个人主义较强的文化背景下编制的。然而,在我国集体主义文化较为浓厚的文化背景下进行修订时,我们仍能发现与原量表一致的四因素结构。这表明,尽管我国在整体上是一个集体主义倾向的国家,但在新生代员工身上所展现出的个体主义倾向是不容忽视的事实 (陶厚永, 胡文芳, 2015),他们会更加注重个人的成长、自我实现和职业发展。

在信度检验上,各分量表与总量表的内部一致性系数 (在 0.77 和 0.91 之间)、组合信度均符合心理测量学标准,表明汉化版 CCA 具有较好可靠性。在效标关联效度方面,汉化版 CCA 及其四个维度与员工个人主动性存在着中高水平的显著相关 ($r = 0.63 \sim 0.85, p < 0.01$),意味着两者所测成分存在一定相关性和独特性。同时,该量表与员工主观职业成功存在着中低水平的显著相关,这与过往的研究结果相一致 (De Vos et al., 2009; Diaa et al., 2024; Lee et al., 2021),即当个体表现出越多的职业生涯重塑行为时,会获得与职业或工作相关的更加积极的心理感受,这表明汉化版 CCA 具有良好的效标关联效度。在等值性检验中,原量表在编制时并未检验在不同性别的员工中测量适用性。因此,研究验证了在中国男性和中国女性中的测量不变性,发现汉化版 CCA 可在不同性别组间进行比较。

另外,当前研究存在几点不足:一是研究采用方

便抽样方法在线上进行了资料收集,纳入的研究对象仅简单限制为中国企业员工,建议未来相关研究扩展目标人群(例如,来自同一个组织的员工,特定领域、职业或特定年龄组的员工),进一步检验职业生涯重塑量表(CCA)的稳定性和可靠性,拓宽对职业生涯重塑行为的理解。二是研究的效标测量尚不足够,未来可以进一步考察该量表及其因子得分与更多效标之间的相关性,如员工感知到的工作意义、工作投入和个人-职业的匹配(Chifor & Oprea, 2023; Lee et al., 2021),以获得更多实证效度证据。三是应考察职业生涯重塑的发生机制和其所产生的效应。比如人工智能技术目前在组织中被广泛应用,是当今工作场所中一个显著的背景因素,有可能影响员工的职业选择(Schneider & Leyer, 2019),因此未来可对组织采用人工智能与员工的职业生涯重塑行为的关系进行探索。

5 结论

综上所述,汉化版职业生涯重塑评估量表(CCA)各项心理测量学特征较为理想,具有良好的信度和效度。汉化版职业生涯重塑量表(CCA)包括4个因子,分别为改变关系边界(4题)、利用关系资源(3题)、反思积极职业意义(4题)和扩展任务范围(3题),共14题,可在中国背景下,用于评估员工的职业生涯重塑行为。

参考文献

- 白舒元,宋尚昊.(2023). 职业生涯重塑:数智时代的必然选择. 人民论坛·学术前沿, 12(11), 103-106.
- 龙立荣,方俐洛,凌文铨.(2002). 企业员工自我职业生涯管理的结构及关系. 心理学报, 47(2), 183-191.
- 龙书芹.(2010). 职业成功测量:主客观指标的整合及实证研究. 华中师范大学学报(人文社会科学版), 56(4), 52-57.
- 刘视湘.(2022). 心理测验与常模. 北京:电子工业出版社.
- 沈东华,薛艳.(2013). 中美高校职业生涯辅导体系的比较研究. 中国高教研究, 29(8), 60-63.
- 陶厚永,胡文芳.(2015). 社会比较交换关系对新生代员工职业成功的影响研究. 管理学报, 12(12), 1764-1772.
- 吴明隆.(2010). 问卷统计分析实务SPSS操作与应用. 重庆:重庆大学出版社.
- Callanan, G. A., Perri, D. F., & Tomkowicz, S. M. (2017). Career management in uncertain times: Challenges and opportunities. *The Career Development Quarterly*, 65(4), 353-365.
- Chin, T., Li, G., Jiao, H., Addo, F., & Jawahar, I. M. (2019). Career sustainability during manufacturing innovation: A review, a conceptual framework and future research agenda. *Career Development International*, 24(6), 509-528.
- Chifor, R. I., & Oprea, B. (2023). Romanian version of the career crafting assessment: Psychometric properties. *Journal of Career Assessment*, 31(4), 812-832.
- De Vos, A., Dewettinck, K., & Buyens, D. (2009). The professional career on the right track: A study on the interaction between career self-management and organizational career management in explaining employee outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(1), 55-80.
- De Vos, A., Akkermans, J., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2019). From occupational choice to career crafting. In H. Gunz, M. Lazarova, & W. Mayrhofer (Eds.), *The routledge companion to career studies* (pp. 128-142). Routledge.
- Diaa, N. M., Abidin, A. Z. U., & Roller, M. (2024). Examining the relationship of career crafting, perceived employability, and subjective career success: The moderating role of job autonomy. *Future Business Journal*, 10(1), 16.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(2), 139-161.
- Ge, X., Gao, L., & Yu, H. (2023). A new construct in career research: Career crafting. *Behavioral Sciences*, 13(1), 49.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Guan, Y., Chen, S. X., Levin, N., Bond, M. H., Luo, N., Xu, J., ... Han, X. (2015). Differences in career decision-making profiles between American and Chinese university students: The relative strength of mediating mechanisms across cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 46(6), 856-872.
- Johnson, A., Dey, S., Nguyen, H., Groth, M., Joyce, S., Tan, L., ... Harvey, S. B. (2020). A review and agenda for examining how technology-driven changes at work will impact workplace mental health and employee well-being. *Australian Journal of Management*, 45(3), 402-424.
- Kilic, E., & Kitapei, H. (2024). Contextual and individual determinants of sustainable careers: A serial indirect effect model through career crafting and person-career fit. *Sustainability*, 16(7), 2865.
- Lee, J. Y., Chen, C. L., Kolokowsky, E., Hong, S., Siegel, J. T., & Donaldson, S. I. (2021). Development and validation of the career crafting assessment (CCA). *Journal of Career Assessment*, 29(4), 717-736.
- Manyika, J., Lund, S., Chui, M., Bughin, J., Woetzel, J., Batra,

- P., ... Sanghvi, S. (2017). Jobs lost, jobs gained: Workforce transitions in a time of automation. *McKinsey Global Institute*, 150(1), 1 – 148.
- Ni, X., Zhu, X., Bian, W., Li, J., Pan, C., & Pan, C. (2024). How does leader career calling stimulate employee career growth? The role of career crafting and supervisor – subordinate guanxi. *Leadership & Organization Development Journal*, 45(1), 21 – 34.
- Schneider, S., & Leyer, M. (2019). Me or information technology? Adoption of artificial intelligence in the delegation of personal strategic decisions. *Managerial and Decision Economics*, 40(3), 223 – 231.
- Smale, A., Bagdadli, S., Cotton, R., Dello Russo, S., Dickmann, M., Dysvik, A., ... Unite, J. (2019). Proactive career behaviors and subjective career success: The moderating role of national culture. *Journal of Organizational Behavior*, 40(1), 105 – 122.
- Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2012). Future work selves: How salient hoped – for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 580.
- Tims, M., & Akkermans, J. (2020). Job and career crafting to fulfill individual career pathways. In W. Jerry & W. Gary (Eds.), *Career pathways – School to retirement and beyond* (pp. 165 – 190). Routledge.

Reliability and Validity of the Chinese Version of the Career Crafting Scale(CCA) in Chinese Employees

Zeng Haiyang¹, Huang Ziqing²

(1. Business School, Minnan Normal University, Zhangzhou 363000;

2. School of Education and Psychology, Minnan Normal University, Zhangzhou 363000)

Abstract: Objective: To translate the Career Crafting Assessment(CCA) into Chinese and test its reliability, validity and measurement equivalence in Chinese employees. Methods: 591 Chinese employees completed the Chinese version of CCA, exploring and validating its factor structure, validity and measurement invariance. Results: the Chinese version of CCA retained the four – factor structure of changing relationship boundaries, utilizing relationship resources, reflecting positive career meaning and expanding task boundaries, with a total of 14 items; And the internal consistency reliabilities of four factors and the total scale were 0.82, 0.73, 0.83, 0.77 and 0.91, respectively; The confirmatory factor analysis(CFA) indicated that the Chinese version of CCA had a well – fitted structure ($\chi^2/df = 1.69$, CFI = 0.98, TLI = 0.97, RMSEA = 0.04, SRMR = 0.03); The Chinese version of CCA and four factors were of good criterion – related validity ($r = 0.29 \sim 0.85$, $p < 0.01$); The confirmatory factor analysis of multiple groups demonstrated that the CCA exhibited measurement invariance across different gender groups. Conclusion: The revised Chinese version of CCA has good reliability and validity among Chinese employees, which can be used as an effective tool to measure the career crafting of Chinese employees.

Key words: career crafting; reliability; validity; measurement invariance; Chinese employees