

# 退役运动员职业转换力研究：概念维度构建、 量表开发和实证检验

常娟<sup>1,2</sup>, 许明<sup>3</sup>, 刘嘉蕾<sup>4</sup>

(1.湖南师范大学 体育学院, 湖南 长沙 410012; 2.湖南师范大学 湖南省体育公共服务研究基地, 湖南 长沙 410012; 3.长沙理工大学 体育学院, 湖南 长沙 410114; 4.福建师范大学 数学与统计学院, 福建 福州 350108)

**摘要:** 职业转换力是退役运动员顺畅实现职业转换的关键因素。通过文献资料法、行为事件访谈法等构建退役运动员职业转换力的理论概念维度, 并结合质性研究结果开发测试量表, 通过问卷调查法、数理统计法等量化研究方法进行交互检验。研究认为: (1)基于无边界职业生涯视角提出退役运动员职业转换力是指应对职业转换而采取行动、更好适应新职业的个体能力。(2)退役运动员职业转换力量表包含能力拓展、生涯管理、适应调节3个维度共16个题项, 退役运动员职业转换力的二阶三因子测量模型拟合优度较好, 具备较好的信度和效度, 与其理论概念维度保持一致。(3)预测效应显示退役运动员职业转换力能显著提高就业质量, 同时促使其表现出较高的职业满意度。

**关键词:** 退役运动员; 职业转换力; 能力拓展; 生涯管理; 适应调节

中图分类号: G80-05 文献标志码: A 文章编号: 1006-7116(2024)02-0064-10

## Research on career transition ability for retired athletes: Conceptual dimension construction, scale development and empirical examination

CHANG Juan<sup>1,2</sup>, XU Ming<sup>3</sup>, LIU Jiale<sup>4</sup>

(1.School of Physical Education, Hunan Normal University, Changsha 410012, China;

2.Sports Public Service Research Base in Hunan Province, Hunan Normal University, Changsha 410012, China;

3.School of Physical Education, Changsha University of Science and Technology, Changsha 410114, China;

4.School of Mathematics and Statistics, Fujian Normal University, Fuzhou 350108, China)

**Abstract:** Career transition ability is the key factor for retired athletes to realize career conversion smoothly. The theoretical and conceptual dimensions of career transition ability for retired athletes were constructed through qualitative research methods such as literature review and behavioral event interview, and the test scale was developed based on the qualitative research results, and the interactive test was carried out through quantitative research methods such as questionnaire survey and mathematical statistics. The results show as follows: (1) Based on the perspective of borderless career, the author puts forward that the career transition ability for retired athletes refers to the individual ability to take action to cope with the career transformation and better adapt to the new career. (2) The career transition ability scale for retired athletes contains 16 items in 3 dimensions including ability expansion, career management and adaptation adjustment. The first-order three-factor measurement model for retired athletes' career transition ability has a good fit, good reliability and validity, which is consistent with its theoretical conceptual dimension. (3) The results of prediction effect study show that career transition ability for retired athletes could significantly improve the quality of employment, and promote their performance with higher

收稿日期: 2023-10-27

基金项目: 国家社会科学基金项目(21BTY097)。

作者简介: 常娟(1978-), 女, 教授, 博士, 硕士生导师, 研究方向: 体育管理学。E-mail: 510628883@qq.com

career satisfaction.

**Keywords:** retired athletes; career transition ability; capacity expansion; career management; adaptive regulation

党的二十大报告强调加快建设体育强国是实现我国社会主义现代化的重点战略措施,运动员作为组成竞技体育的主体部分,对推进体育强国建设做出巨大贡献,径直影响我国竞技体育的可持续发展。在运动员退役职业转换实践中,体育管理部门通过不断完善运动员职业转换的社会扶持政策 and 体系,大力推进运动员就业安置工作,而由于我国高水平竞技人才培养模式和相对固化的成长环境,运动员对职业发展和职业转换缺乏个人规划,致使其退役时职业转换困难。随着社会组织发展呈现出越来越信息化、不确定性、扁平化的形势,运动员的退役政策也由传统“定向式”安置制度变为更具弹性的“非定向式”帮扶形式,意味着运动员职业生涯规划与管理更取决于个人退役时主动跨越组织内部或外部工作边界的综合能力。

职业转换力是退役运动员应对职业转换时采取行动、适应新职业的个人再就业的能力,是突破退役运动员再发展瓶颈的关键因素。国内外关于退役运动员职业转换力的研究较少,虽然欧洲对退役运动员的研究集中在转型模型上,如职业转型援助模型、人才培养整体生态模型,对运动员双重职业能力的研究也相对较多<sup>[1-3]</sup>,但从哪些方面培养运动员职业转换能力未在研究中得到重视。因此,探讨退役运动员的职业转换力,对于引导组织和个人重视并培养该能力,实现顺畅职业转换有着重要的实践作用。本研究按照概念维度构建——量表工具开发——实证检验的思路,在厘清退役运动员职业转换力内涵的基础上,深入探讨该群体职业转换力的构成要素,并在此基础上开发职业转换力测量量表,继而检验量表的预测效应,为后续推进我国退役运动员职业转换相关研究提供测量工具和实证参考。

## 1 理论基础

### 1.1 无边界职业生涯视域下退役运动员的职业转换力

Arthur<sup>[4]</sup>首次提出“无边界职业生涯”,指个人突破单一就业环境边界后在不同的组织、岗位、专业、角色之间转换流动寻求更多的新就业机会,是对传统职业生涯的进一步拓展,具有以下特点:(1)由个体负责职业生涯管理,能够从所就职组织之外获得资格认证与市场竞争力判定;(2)职业生涯受到外部网络的支持,通过广泛的人际关系网络来发展自己的职业生涯;(3)突破单一组织的职业生涯边界,职业发展路径由传统的组织内部直线型转变为跨界的、螺旋式晋升。可

见,无边界职业生涯呈现出更难预测、动态发展、跨职业边界的特点,包括职业边界、角色边界、组织边界等多方面,个人与组织的关系也逐渐被弱化,且职业追求中更凸显个人的能力、能力迁移性、工作期望价值,对就业质量或职业成功的衡量也更注重主观满意感受<sup>[5-7]</sup>。

针对当前退役运动员职业转换的现实情境,无边界职业生涯的理论构思符合退役运动员职业转换中呈现出职业跨界和职业生涯非直线型发展的现实特征,共同特点在于工作角色或者工作导向的持续改变、职业环境的动态性和多元化跨越组织流动,并强调以提升个人职业能力的观点替代传统观点中的长期雇佣保证<sup>[8-10]</sup>。其核心启示在于:从纵向看,理解退役运动员职业转换的个体能力差异,强调个人综合能力是影响职业转换结果的关键因素,更看重的是运动员具备的可迁移、通用的知识与技能。从横向看,留意职业转换结果的发生过程,强调个体的职业生涯管理能力及对外界环境的适应性,退役时期的职业转换呈现出明显的无边界限制,职业转换路径也更加多元化,转变为由运动员个体担负职业管理职责。

因此,无边界职业生涯视域下退役运动员职业转换力是指退役运动员应对职业转换而采取行动、更好适应新职业的个体能力。这种能力是:(1)一种可以影响到退役运动员能否顺畅完成职业转换的个体再就业能力;(2)技能、行动规划、适应等相关能力要素的综合表现,不再仅仅指获得工作的专业知识水平,更强调跨越边界、自我效能、生涯方向多元化;(3)可能受到组织、社会或家庭环境因素的影响。

### 1.2 研究框架

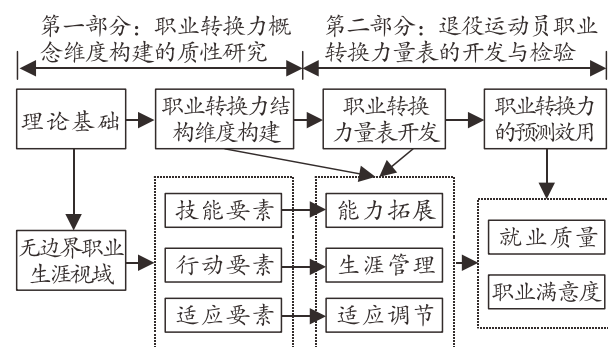


图1 研究框架

研究框架如图1所示。其中,第一部分为职业转换力概念维度构建的质性研究。将基于无边界职业生

涯视角,以技能、适应、行动规划为核心相关能力,厘清退役运动员的职业转换力内涵,并总结提炼在职业转换要求与适应调节的交互作用下所凸显的职业转换力表现。第二部分为退役运动员职业转换力量表的开发与检验。将基于第一部分研究所得编码结果,开发退役运动员职业转换力量表,并进一步实证检验其预测效度。

## 2 研究方法

### 2.1 文献资料法

以“退役运动员”“职业转换”“就业能力”为关键词收集相关文献,从 42 篇核心期刊论文、28 篇博士硕士学位论文等文献中梳理与退役运动员职业转换力相关联的基础核心要素,形成退役运动员职业转换力的核心要素词典。

### 2.2 行为事件访谈法

行为事件访谈法是一种开放式的行为回顾式探索技术,通过了解受访者对自己过去职业活动中发生的某些行为事件的详尽描述,在发现特定的个人特征要素和内容等关键行为方面具有重要的作用<sup>[11]</sup>。本研究主要采用小组访谈和深度访谈两种形式,每次访谈时间在 45~90 分钟,访谈后由两名编码员参照退役运动员职业转换力的核心要素词典题项,对访谈的录音文本进行内容主题分析,抽取事件当中表现出来的行为特征指标,最终建立包含 3 个维度的退役运动员职业转换力的概念维度框架。

(1)小组访谈:在正式对退役运动员进行访谈前,共邀请课题组研究团队 8 位体育管理学专家和 6 位体育系统相关管理部门负责人进行 2 场专题讨论,访谈设定 4 个讨论议题:什么是退役运动员职业转换力?退役运动员职业转换力的具体表现方面?退役运动员怎样才能顺畅完成职业转换?退役运动员职业转换力会受到哪些因素影响?在访谈完成后立即将访谈内容转换为文本格式,并进行初步的编码处理,形成编码表,作为深度访谈的主要内容。

(2)深度访谈:访谈对象主要选取优秀退役运动员,且同意接受访谈并允许利用访谈资料进行学术研究,访谈对象选择应满足以下标准:曾接受系统竞技体育训练、从事竞技体育 9 年以上、获得世界级比赛前 3 名运动成绩;正式退役 5 年以内、已顺利完成退役后职业转换、并在新的职业中基本稳定发展;退役后再就业从事的职业与竞技体育职业性质完全不同,如创业者、体育教师、企事业单位工作人员、社会体育从业者等职业。研究根据以上标准遴选出访谈对象,遵循“理论饱和”的原则<sup>[12]</sup>,即依次对针对性选取的访

谈对象进行访谈,直至从访谈对象无法再获取新的资料或知识,最终共收集了 18 名退役运动员的访谈资料。

访谈时借助 STAR 工具,即访谈提纲从情境(Situation)、任务(Task)、行动(Action)、结果(Result)4 个角度展开,访谈对象需详细描述自己退役时期面临职业转换问题时是如何想的、如何做的、感觉如何<sup>[13]</sup>,包括一些成功和不成功的关键行为事件的故事,要求访谈对象描述时,能够准确地回忆一些对话、行动和感受,如什么原因引起了退役?退役过程中涉及哪些人、说了什么话、表现出什么样的行为?在退役过程中面临职业转换是如何思考的,又是如何应对的?职业转换结果如何?同时,要求明确指出造成顺畅或不顺畅职业转换的原因,如“您觉得现在的运动员更应该发展哪些能力?”“您认为影响运动员顺利完成职业转换的因素有哪些?”等。

### 2.3 问卷调查法

(1)调查对象:调查对象为退役运动员,包括正处于退役转换期和正式退役运动员,其中正式退役运动员限定为 2~5 年。运用分层抽样和配额抽样相结合的方法,在湖南、福建、北京、四川、广东、天津、河北、山东、河南、广西、陕西等地通过体育局退役运动员事务主管部门联系、运动员转介等方式发放问卷,采用不记名线上发放与回收。

(2)量表开发过程:以质性研究建立的退役运动员职业转换力的 3 个概念维度框架为核心依据,严格遵循量表开发程序:首先,初始题项生成。结合退役运动员职业转换力的内涵和核心要素,参考相关较为成熟的量表,如 Savickas 等<sup>[14]</sup>的职业生涯适应力量表、Lent 等<sup>[15]</sup>的职业决策自我效能感量表、Rothwell 等<sup>[16]</sup>的就业力量表、刘凯强<sup>[17]</sup>的社会适应力量表、邹德新等<sup>[18]</sup>的就业质量等相关量表,对访谈内容进行题项转化,筛选出与退役运动员职业转换力的 3 个概念维度框架相对应的 42 个题项。其次,题项筛选。邀请专家对题项进行初步筛选,删除和修改表述不恰当、意思重复、有歧义的题项,保留 30 个题项,并将量表题项打乱顺序形成问卷,形成初测问卷进行预测,运用探索性因子分析逐步净化初始题项,形成初测量表。最后,量表信效度检验:进行正式调查,对初测量表进行信效度检验,形成最终量表。

(3)量表施测:预测选取湖南、福建退役运动员发放调查问卷,共计回收 187 份,有效问卷 153 份,有效回收率为 81.8%。经项目分析显示,有 4 个题项的排除 CR 值(区分度)未达到显著的题项;其余 28 个题项进行相关分析和克伦巴赫  $\alpha$  系数检验,有 2 个题项出现删除后克伦巴赫  $\alpha$  系数升高的情况,说明这 2 个

题项降低整体的内部一致性水平,予以删除,最终形成3个维度和22个题项的初测《退役运动员职业转换力量表》。正式施测选取全国地区退役运动员发放调查问卷,共计回收1343份,有效问卷1124份,有效率回收率为83.7%。其中,男性649人,女性475人,国际级健将69人、健将级241人、一级运动员434人,二级运动员380人。同时,数据平均分割成两组分别进行探索性因子分析和验证性因子分析,最终形成3个维度和16个题项的《退役运动员职业转换力量表》,每个维度5~6个题项。

效用检验:主要选取湖南退役运动员进行测试,发放《退役运动员职业转换力量表》《运动员就业质量评价指标体系》《职业满意度量表》,共计发放问卷478份,有效问卷396份,有效回收率为82.8%,其中,男性205人,女性191人,国际级健将67人、健将级183人、一级运动员146人。其中,就业质量采用邹德新和姜翀开发的指标体系和计算方法,共计5个维度,包括4个正向相关指标(收入水平、就业稳定性、社会保障、职业发展)和1个负向相关指标(工作时间),以此计算就业质量的综合指数。职业满意度采用王忠军和龙立荣<sup>[19]</sup>修订的职业满意度分量表,共计5个题项,如“我对自己在事业上的成就非常满意”,其Cronbach's  $\alpha$ 系数为0.836。

#### 2.4 数理统计法

使用SPSS 26.0软件对量表进行项目分析、探索性因素分析、信度检验;使用AMOS 24.0软件对量表进

行验证性因素分析,构建并检验测量模型。

### 3 结果与分析

#### 3.1 退役运动员职业转换力的概念维度构建

##### 1)概念维度编码分析。

(1)退役运动员职业转换力的核心要素词典。无边界职业生涯视角下,国内外学者对不同职业就业能力的内涵、结构和指标进行了分析,学者们普遍认为职业转换的核心能力要素主要包括技能、适应、行动和情境4个维度,但对职业转换能力指标有很多不同的结论,并未形成统一标准。针对退役运动员的职业转换,学者们更多的是关注适应和情境要素,即考虑个体适应及其家庭环境、组织环境乃至文化环境,诸多研究表明社会保障、社会资本、社会适应能力、退役自主性、个人人力资本、心理资本、职业生涯规划、自我调控能力等因素能有效促进退役运动员的再就业、社会适应或社会融入<sup>[20-23]</sup>。

基于形成职业转换能力的核心要素以及退役运动员的工作特征,对已收集到的职业转换力要素进行提炼、合并与删除,初次建立退役运动员职业转换力的核心要素词典(见表1),具体包括专业技能水平、通用技能、持续学习能力、职业生涯识别、职业规划意识、迁移能力、语言表达能力、社会适应能力、沟通能力、自信心、应对能力、主动性等17个要素,并将这些核心要素由低到高分3个等级,以此表示某个行为表现的强度。

表1 退役运动员职业转换力词典题项

| 编号  | 核心要素   | 编号  | 核心要素   | 编号  | 核心要素   |
|-----|--------|-----|--------|-----|--------|
| L01 | 专业技能水平 | L07 | 职业生涯识别 | L13 | 应对策略   |
| L02 | 通用技能   | L08 | 职业规划意识 | L14 | 决策能力   |
| L03 | 持续学习能力 | L09 | 自信心    | L15 | 组织领导能力 |
| L04 | 迁移能力   | L10 | 应对能力   | L16 | 关注形势   |
| L05 | 语言表达能力 | L11 | 主动性    | L17 | 情绪管控能力 |
| L06 | 沟通能力   | L12 | 社会适应能力 |     |        |

(2)基于文本进行职业转换力的要素编码。两名编码员参照退役运动员职业转换力的核心要素词典,对访谈文本中的关键事件进行独立的内容和主题分析,初次编码时按照统一的编码词典对认可的职业转换力要素进行尝试性编码,对要素出现的位置和强度进行标记,并将访谈文本中“计划执行能力”“工作搜寻能力”“自我效能”“身份认同”等新的要素补充编码到原始词典中,修正后得到21个要素的退役运动员职业转换力词典。

(3)编码信度分析。编码信度是指对两个编码人员对同一退役运动员的访谈文本编码结果的客观性和可靠性的检验,研究主要采用归类一致性系数、编码信

度系数、斯皮尔曼相关系数3种指标进行编码信度分析<sup>[24]</sup>。其中,归类一致性系数CA是指不同编码者对相同访谈文本资料的编码归类相同的个数及占总个数的百分比,计算方法参照温特(1994)的动机编码手册:归类一致性系数CA的计算公式为: $CA = \frac{2S}{T1+T2}$ ,其中T1和T2为两个编码员各自的编码个数;S表示编码员编码归类完全相同的个数。编码信度系数的计算公式则参考董奇(1990)的公式:编码信度系数R的计算公式为: $R = \frac{n \times \text{相互同意度}}{1+(n-1) \times \text{相互同意度}}$ ;相互同意度 =  $\frac{2M}{N1+N2}$ ,其中M为两人都完全同意的数目;N1与N2为两人各自同意的数目;n为编码者的人数,研究中n=2。

从表 2 来看,关于退役运动员职业转换力核心要素编码的归类一致性系数 CA 在 0.45~1.00 之间,平均值为 0.78;编码信度系数 R 在 0.31~0.61 之间,平均值为 0.44。由此可知,通过事件访谈法得出的编码具有较好的稳定性。进而,采用 SPSS 26.0 软件统计各个职业转换力核心要素出现的频次、平均等级分数、最高等级分数进行斯皮尔曼相关系数检验。从表 3 可知,绝大多数职业转换力核心要素的编码频次、平均等级分数、最高等级分数 3 个指标之间表现出显著相关,另有“L06 沟通能力”“L07 职业生涯识别”“L17 决策能力”3 个因子的频次、平均分数、最高等级分数等要素之间的相关性不显著,予以删除,保留 18 个核心要素词典。可见,两个编码员的编码一致性较高。

表 2 职业转换力核心要素编码归类一致性及编码信度系数结果

| 编号  | 编码员 1 | 编码员 2 | S | CA   | R    |
|-----|-------|-------|---|------|------|
| L01 | 12    | 12    | 9 | 0.92 | 0.53 |
| L02 | 9     | 8     | 8 | 0.86 | 0.47 |
| L03 | 10    | 8     | 6 | 0.84 | 0.61 |
| L04 | 7     | 5     | 5 | 0.72 | 0.36 |
| L05 | 4     | 4     | 2 | 0.50 | 0.31 |
| L06 | 2     | 2     | 2 | 1.00 | 0.50 |
| L07 | 3     | 5     | 3 | 0.72 | 0.41 |
| L08 | 6     | 8     | 5 | 0.63 | 0.32 |
| L09 | 5     | 5     | 3 | 0.61 | 0.35 |
| L10 | 3     | 3     | 2 | 0.45 | 0.32 |
| L11 | 5     | 4     | 4 | 0.89 | 0.45 |
| L12 | 2     | 2     | 2 | 1.00 | 0.47 |
| L13 | 5     | 7     | 5 | 0.66 | 0.39 |
| L14 | 3     | 3     | 2 | 0.84 | 0.50 |
| L15 | 6     | 8     | 5 | 0.63 | 0.38 |
| L16 | 8     | 10    | 6 | 0.84 | 0.51 |
| L17 | 3     | 3     | 3 | 1.00 | 0.52 |
| L18 | 1     | 1     | 1 | 1.00 | 0.55 |
| L19 | 5     | 7     | 4 | 0.57 | 0.42 |
| L20 | 5     | 6     | 5 | 0.87 | 0.48 |
| L21 | 9     | 8     | 7 | 0.88 | 0.45 |

表 3 职业转换力核心要素频次、平均分数、最高等级分数编码的相关系数结果

| 编号  | 核心要素   | 频次                  | 平均分数                | 最高等级分数              |
|-----|--------|---------------------|---------------------|---------------------|
| L01 | 专业技能水平 | 0.682 <sup>1)</sup> | 0.721 <sup>1)</sup> | 0.641 <sup>1)</sup> |
| L02 | 通用技能   | 0.836 <sup>1)</sup> | 0.668 <sup>1)</sup> | 0.702 <sup>1)</sup> |
| L03 | 持续学习能力 | 0.773 <sup>1)</sup> | 0.602 <sup>1)</sup> | 0.687 <sup>1)</sup> |
| L04 | 迁移能力   | 0.790 <sup>1)</sup> | 0.813 <sup>1)</sup> | 0.739 <sup>1)</sup> |
| L05 | 语言表达能力 | 0.290 <sup>1)</sup> | 0.420               | 0.342               |
| L06 | 沟通能力   | 0.328               | 0.284               | 0.305               |
| L07 | 职业生涯识别 | 0.312               | 0.323               | 0.283               |
| L08 | 职业规划意识 | 0.831 <sup>1)</sup> | 0.847 <sup>1)</sup> | 0.772 <sup>1)</sup> |
| L09 | 计划执行能力 | 0.632 <sup>2)</sup> | 0.681 <sup>1)</sup> | 0.736 <sup>1)</sup> |
| L10 | 自信心    | 0.582 <sup>2)</sup> | 0.601 <sup>2)</sup> | 0.667 <sup>2)</sup> |
| L11 | 应对能力   | 0.624 <sup>2)</sup> | 0.687 <sup>1)</sup> | 0.717 <sup>1)</sup> |
| L12 | 主动性    | 0.738 <sup>1)</sup> | 0.582 <sup>2)</sup> | 0.649 <sup>1)</sup> |
| L13 | 工作搜寻能力 | 0.663 <sup>1)</sup> | 0.576 <sup>2)</sup> | 0.791 <sup>1)</sup> |
| L14 | 社会适应能力 | 0.576 <sup>2)</sup> | 0.614 <sup>2)</sup> | 0.762 <sup>2)</sup> |
| L15 | 自我效能   | 0.513 <sup>2)</sup> | 0.575 <sup>2)</sup> | 0.614 <sup>2)</sup> |
| L16 | 应对策略   | 0.632 <sup>1)</sup> | 0.660 <sup>1)</sup> | 0.598 <sup>2)</sup> |
| L17 | 决策能力   | 0.536 <sup>2)</sup> | 0.306               | 0.328               |
| L18 | 组织领导能力 | 0.263 <sup>1)</sup> | 0.184               | 0.205               |
| L19 | 关注形势   | 0.462 <sup>2)</sup> | 0.768 <sup>2)</sup> | 0.672 <sup>2)</sup> |
| L20 | 情绪管控能力 | 0.659 <sup>1)</sup> | 0.517 <sup>2)</sup> | 0.632 <sup>2)</sup> |
| L21 | 职业转换准备 | 0.638 <sup>1)</sup> | 0.732 <sup>1)</sup> | 0.670 <sup>1)</sup> |

1)表示  $P < 0.001$ ; 2)表示  $P < 0.01$

## 2)概念维度分析。

参考 Wang 等<sup>[25]</sup>曾提出的转换应对模型中的适应、选配和发展 3 种策略,结合退役运动员的职业转换力核心要素维度和职业特征,对关键事件访谈所提炼出的 18 个退役运动员职业转换力核心要素词典进行内涵和语意分析,经过多轮反复讨论、归纳筛选,构建出 3 个主范畴作为表征退役运动员职业转换力的维度,分别为能力拓展、生涯管理、适应调节。为了检验本研究所构建的这种理论假设的合理性、准确性和完善性,邀请小组访谈专家再次对退役运动员职业转换力概念维度中的核心要素进行分类选择。调查显示需删除 5 个核心要素,其中 5 位专家表示语言表达能力和组织领导能力可归为通用技能,决定予以采纳;3 位专家表示应对能力、自信心、社会适应能力可视为其他要素的综合反应或同属类型,决定予以删除;而对其余退役运动员职业转换力的理论概念维度归类基本一致。

基于此,最终构建的退役运动员职业转换力概念维度包括 3 个维度,由内而外可划分为能力拓展、生涯管理、适应调节 3 个层次共 13 个核心要素(见图 2)。

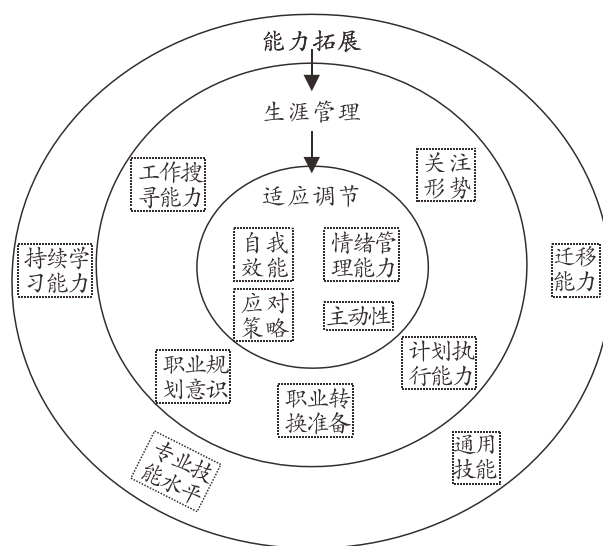


图 2 退役运动员职业转换力的概念维度

(1)能力拓展是最易观察评价和培养的维度,指退役运动员应对职业转换所需的相关知识和技能,属于选配策略,强调个体注重职业中(特别是职业转换期)相关知识和技能的学习、获得和运用,包括专业技能水平、通用技能、持续学习能力、迁移能力 4 个核心要素。

(2)生涯管理是相对适应调节较易观察评价和培养的维度,指退役运动员对于职业发展的准备与规划,属于发展策略,强调的是退役运动员在面临职业转换

时对于将来职业发展的思考、准备和规划,尤其是职业环境变化后对于机会和趋势的关注和识别,包括职业规划意识、计划执行能力、应对策略、工作搜寻能力、关注形势5个核心要素。

(3)适应调节是最难观察评价和后天习得的维度,指退役运动员面对职业转换情况的心理特征,属于适应策略,强调的是个体在退役情境中的心理适应特质,包括主动性、自我效能、应对策略、情绪管控能力4个核心要素。

### 3.2 退役运动员职业转换力的量表开发

#### 1) 因子确定与模型检验。

(1)探索性因子分析。经项目分析显示,初测《退役运动员职业转换力量表》中所有题项的CR值和相关系数均达到显著水平,表明这22个题项均具有较好的鉴别力,进而运用主成分分析法进行探索性因素分析。从表4可知,KMO检验和Bartlett球形检验显示,初测量表KMO=0.837,Bartlett球形检验结果 $\chi^2=1799.763$ , $P<0.001$ ,适合进行因子分析。

表4 第5轮探索性因素分析结果(N=562)

| 因子   | 题项                  | 因子1    | 因子2    | 因子3    |
|------|---------------------|--------|--------|--------|
| 生涯管理 | C5                  | 0.721  |        |        |
|      | C2                  | 0.721  |        |        |
|      | C6                  | 0.715  |        |        |
|      | C3                  | 0.714  |        |        |
|      | C1                  | 0.687  |        |        |
| 适应调节 | C4                  | 0.621  |        |        |
|      | B1                  |        | 0.804  |        |
|      | B3                  |        | 0.802  |        |
|      | B2                  |        | 0.741  |        |
|      | B4                  |        | 0.661  |        |
| 能力拓展 | B5                  |        | 0.577  |        |
|      | A3                  |        |        | 0.709  |
|      | A2                  |        |        | 0.700  |
|      | A1                  |        |        | 0.692  |
|      | A4                  |        |        | 0.577  |
|      | A5                  |        |        | 0.505  |
|      | Cronbach's $\alpha$ | 0.831  | 0.783  | 0.806  |
|      | 方差贡献率/%             | 42.648 | 13.402 | 10.093 |
|      | 累计方差贡献率/%           | 42.648 | 56.050 | 66.143 |

根据退役运动员职业转换力的概念维度,共提取3个公因子,分析过程中删除了因子载荷值均小于0.4和跨因子载荷的题项,经过5轮因素分析共剔除6个题项,剩余16个题项。从表4可知,其累计方差解释量达到66.143%,所有因子载荷均大于0.5,因子共同度在0.505~0.804,各公因子的Cronbach's  $\alpha$ 在0.782~0.831,说明探索性因子分析结果与理论上提出的概念维度比较吻合,且内部一致性系数均较为理想。

根据质性研究结果和探索性因子分析结果对公因子因素进行命名,将因子1命名为生涯管理,包括职

业转换准备(C1)、关注形势(C2)、职业规划意识(C3)、计划执行能力(C4)、工作搜寻能力(C5、C6);因子2命名为适应调节,包括主动性(B1)、自我效能(B2)、应对策略(B3、B4)、情绪管控能力(B5);因子3命名为能力拓展,包括专业技能水平(A1)、迁移能力(A2)、通用技能(A3)、持续学习能力(A4、A5)。最后,将量表总分命名为职业转换力水平,包含3个维度和16个题项。

(2)验证性因素分析。首先,检验第二组测试数据的信度,整个量表的Cronbach's  $\alpha$ 为0.872,各公因子的Cronbach's  $\alpha$ 在0.821~0.869,表明具有良好的内部一致性。进而,采用结构方程模型的方法进行验证性因素分析,本研究构建了3个模型:模型1中所有题目同属于同一因子;模型2中原先归属“适应调节”和“能力拓展”归为一个因子,“生涯管理”为一个因子;模型3中“适应调节”“能力拓展”“生涯管理”分别归为一个因子。

按照模型的拟合度要求,采用拟合优度指数 $\chi^2/df<3$ 、相对拟合指数CFI和IFI均大于0.9、绝对拟合指数RMSEA小于0.08来综合评价。表5显示,模型2和模型3均符合要求,且模型3的所有拟合指标相对模型2更优,每减少一个自由度,卡方减少值远大于6.63,可见三因子模型3的结构更合理的。另外,图3模型中3个因子的各题项载荷系数均大于0.6,且都T检验P值均小于0.001,最终形成退役运动员职业转换力的二阶三因子测量模型。

表5 退役运动员职业转换力量表模型拟合指标(N=562)

| 模型 <sup>1)</sup> | $\chi^2$ | df  | $\chi^2/df$ | CFI   | IFI   | RMSEA | 模型间 $\Delta\chi^2$ |
|------------------|----------|-----|-------------|-------|-------|-------|--------------------|
| 模型1<br>(A, B, C) | 474.0    | 104 | 4.560       | 0.865 | 0.817 | 0.112 | 1-3:212.9          |
| 模型2<br>(A+B, C)  | 306.8    | 103 | 2.971       | 0.925 | 0.904 | 0.074 | 2-3:49.7           |
| 模型3<br>(A+B+C)   | 257.1    | 101 | 2.546       | 0.939 | 0.921 | 0.067 |                    |

1)A 能力拓展; B 适应调节; C 生涯管理

#### 2) 结构效度与信度检验。

结构效度通常包括聚敛效度和区分效度,其中聚敛效度要求组合信度CR>0.8和平均方差抽取量AVE>0.5,区分效度则要求各构成维度之间的标准化相关系数小于各维度间的AVE平方根。由表6可知,量表总分与各维度得分的相关为0.855~0.930,各维度均达到显著性水平( $P<0.01$ ),且呈高程度相关;能力拓展、适应调节、生涯管理对应的CR值、AVE值以及AVE平方根均达到聚敛效度和区分效度要求,说明退役运动员职业转换力量表的结构效度较理想。

同时, 由于职业转换力在退役运动员研究领域是一个相对较新的概念, 在梳理退役运动员已有研究的过程中发现, 刘凯强的《社会适应力量表》和闫昱新等的《转型适应评价量表》与职业转换力应属于不同概念, 故纳入社会适应力和转型适应 2 个变量进一步

验证区分效度。通过回归分析发现, 职业转换力、社会适应力、转型适应质量对应的 CR 值、AVE 值以及 AVE 平方根均达到区分效度要求, 进一步验证了退役运动员职业转换力量表的区分效度较理想。

表 6 结构效度检验结果<sup>2)</sup> (N=562)

| 维度    | 能力拓展                | 适应调节                | 生涯管理                | 社会适应力   | 转型适应    | CR    | AVE   |
|-------|---------------------|---------------------|---------------------|---------|---------|-------|-------|
| 能力拓展  | (0.778)             |                     |                     |         |         | 0.863 | 0.605 |
| 适应调节  | 0.413 <sup>1)</sup> | (0.797)             |                     |         |         | 0.815 | 0.636 |
| 生涯管理  | 0.576 <sup>1)</sup> | 0.507 <sup>1)</sup> | (0.856)             |         |         | 0.846 | 0.732 |
| 社会适应力 | 0.225               | 0.634 <sup>1)</sup> | 0.368               | (0.764) |         | 0.715 | 0.585 |
| 转型适应  | 0.088               | 0.537 <sup>1)</sup> | 0.356               | 0.126   | (0.672) | 0.846 | 0.452 |
| 职业转换力 | 0.925 <sup>1)</sup> | 0.855 <sup>1)</sup> | 0.930 <sup>1)</sup> | 0.213   | 0.356   |       |       |

1)P<0.01; 2)括号内为 AVE 的平方根

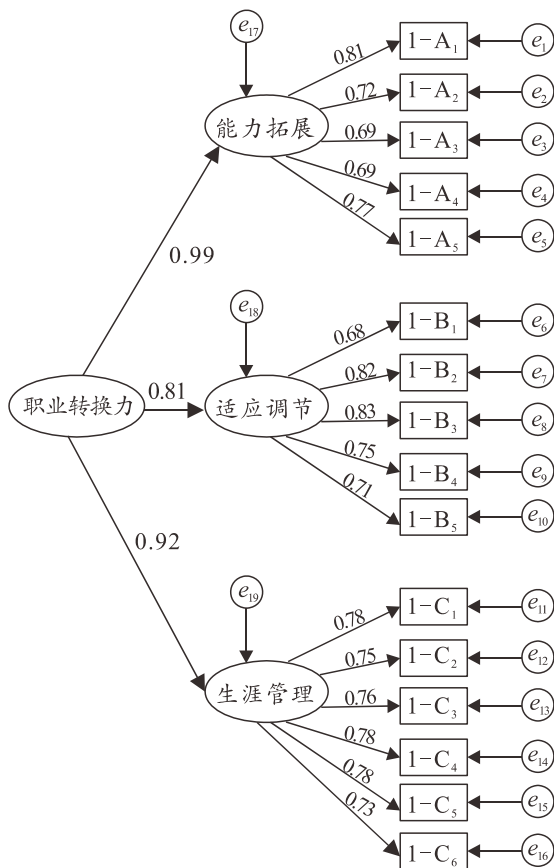


图 3 退役运动员职业转换力的二阶三因子测量模型

从表 7 可知, 各维度的 Cronbach's  $\alpha$  在 0.857~0.891, 总体 Cronbach's  $\alpha$  为 0.940, 达到 Cronbach's  $\alpha$  大于 0.70 的标准, 说明量表具有较好的同质性信度。同时, 抽取被试中的 50 人检验量表的重测信度, 两次填写量表时间间隔 3 周, 检验结果显示《退役运动员职业转换力评价量表》3 维度的重测信度  $r$  均大于 0.7, 说明此

量表具有较好的稳定性、重测信度较好。由此可见, 与初测量表相比, 正式量表各维度信度系数多有提升, 说明量表的内部一致性比较稳定, 具有良好的信度。

表 7 内部一致性系数和重测信度结果

| 维度       | 能力拓展                | 适应调节                | 生涯管理                | 职业转换力水平             |
|----------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| 题项数      | 5                   | 5                   | 6                   | 16                  |
| $\alpha$ | 0.857               | 0.867               | 0.891               | 0.931               |
| $r$      | 0.798 <sup>1)</sup> | 0.802 <sup>1)</sup> | 0.841 <sup>1)</sup> | 0.853 <sup>1)</sup> |

1)P<0.01

### 3.3 退役运动员职业转换力量表的预测效用检验

#### 1)研究假设。

评判测量工具有效性的一个重要标准是用新开发的测量工具, 检验所测得的变量是否真实呈现出理论上应当产生的显著性影响。研究认为, 职业转换力水平是影响退役运动员的转换结果和生活满意的重要前因, 前者是衡量退役运动员应对职业转换的能力以及产生的职业成果, 后者则是个体在职业转换后环境中的积极或消极的心理反应。鉴于此, 本研究选择能够反映退役运动员的就业质量和职业满意度作为效标变量, 检验退役运动员职业转换力量表的预测效度, 尽管与结果变量的关系还未得到实证检验, 研究者通过对已有研究进行类比提出假设。

国内学者从不同角度探讨了退役运动员再就业问题, 如人力资本、社会资本、心理资本对就业质量、收入水平、可持续生计资本有着显著正向影响<sup>[26-28]</sup>。如上所述, 研究推导认为退役运动员职业转换力是就业质量的最根本决定因素, 决定了他们能否获得所期待的职业转换结果, 即如果退役运动员职业转换力对其就业质量有正向影响, 会促使顺畅职业转换结果的

产生。基于此,研究提出假设 H1:退役运动员职业转换力对其就业质量具有显著影响。

无边界职业生涯视角下个体更加注重对职业的主观满意<sup>[29]</sup>,退役运动员职业转换力是基于能力、适应和跨越边界等特征构建的概念,强调了退役运动员对于职业转换的应对、适应和发展,其中包含了应对职业转换所需的能力拓展、生涯管理和适应调节因素。这些因素不仅能预测个体的职业转换结果,也有助于退役运动员再就业时有着流畅的情绪体验,进而影响着个

体对新的工作角色的感知。基于此,研究提出假设 H2:退役运动员职业转换力对职业满意度具有显著影响。

2)职业转换力与就业质量、职业满意度相关性分析。

人口学统计指标、职业转换力、就业质量、职业满意度等变量的相关分析结果如表 8,退役运动员职业转换力与就业质量具有显著正向影响( $r=0.653$ ,  $P<0.01$ ),与职业满意度具有显著正向影响( $r=0.734$ ,  $P<0.01$ ),初步证实假设 H1、H2。

表 8 各变量相关性分析结果 ( $N=396$ )

|       | 性别    | 运动等级                | 文化程度                | 职业转换力               | 就业质量                | 职业满意度 | <i>M</i> | <i>SD</i> |
|-------|-------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-------|----------|-----------|
| 性别    | 1     |                     |                     |                     |                     |       | 1.34     | 0.50      |
| 运动等级  | 0.345 | 1                   |                     |                     |                     |       | 3.56     | 0.53      |
| 文化程度  | 0.656 | 0.089 <sup>1)</sup> | 1                   |                     |                     |       | 2.50     | 1.19      |
| 职业转换力 | 0.663 | 0.318 <sup>1)</sup> | 0.094 <sup>1)</sup> | 1                   |                     |       | 3.87     | 4.15      |
| 就业质量  | 0.076 | 0.136 <sup>1)</sup> | 0.827 <sup>2)</sup> | 0.653 <sup>2)</sup> | 1                   |       | 3.64     | 4.63      |
| 职业满意度 | 0.052 | 0.529 <sup>2)</sup> | 0.802 <sup>2)</sup> | 0.734 <sup>2)</sup> | 0.841 <sup>2)</sup> | 1     | 3.45     | 2.86      |

1) $P<0.05$ ; 2) $P<0.01$

3)职业转换力与就业质量、职业满意度回归分析。

采用 AMOS 24.0 软件进行验证性因子分析的结果表 9 显示,相比较于单因子模型 2 和二因子模型 3,三因子模型 1 的拟合效果最好,即  $\chi^2/df < 3$ 、CFI 和 IFI 均大于 0.9、RMSEA $<0.08$ ,可见本研究共同方法偏差问题较小。

从回归分析结果(见表 10)来看,在控制性别、运动等级、文化程度等变量后,退役运动员职业转换力与就业质量仍具有显著正向影响( $\beta=0.645$ ,  $P<0.01$ ),与职业满意度具有显著正向影响( $\beta=0.755$ ,  $P<0.01$ ),进一步证明退役运动员职业转换力有助于提高就业质量和职业满意度,假设 H1、H2 成立。

表 9 验证性因子分析结果 ( $N=396$ )

| 模型 <sup>1)</sup> | $\chi^2$ | df  | $\chi^2/df$ | CFI   | IFI   | RMSEA |
|------------------|----------|-----|-------------|-------|-------|-------|
| 模型 1(A, B, C)    | 487.5    | 210 | 2.321       | 0.963 | 0.928 | 0.052 |
| 模型 3(A+B, C)     | 675.1    | 212 | 3.184       | 0.857 | 0.881 | 0.085 |
| 模型 4(A+B+C)      | 857.9    | 214 | 4.009       | 0.748 | 0.704 | 0.106 |

1)A 职业转换力; B 就业质量; C 职业满意度

表 10 阶层回归分析结果<sup>1)</sup> ( $N=396$ )

| 变量           | 就业质量                        |                             | 职业满意度                       |                             |
|--------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
|              | 第一步                         | 第二步                         | 第一步                         | 第二步                         |
| 性别           | -0.20(0.328)                | -0.036(0.261)               | -0.139(0.083)               | -0.139(0.083)               |
| 运动等级         | 0.069 <sup>2)</sup> (0.150) | 0.080 <sup>2)</sup> (0.116) | -0.556(0.016)               | -0.556(0.016)               |
| 文化程度         | -0.162(0.058)               | -0.072(0.031)               | 0.061 <sup>2)</sup> (0.031) | 0.063 <sup>2)</sup> (0.031) |
| 职业转换力        |                             | 0.645 <sup>3)</sup> (0.012) |                             | 0.755 <sup>3)</sup> (0.004) |
| $R^2$        | 0.048                       | 0.435                       | 0.024                       | 0.555                       |
| $\Delta R^2$ |                             | 0.387 <sup>3)</sup>         |                             | 0.531 <sup>3)</sup>         |
| <i>F</i>     | 28.133                      | 67.441 <sup>3)</sup>        | 13.969                      | 85.857 <sup>3)</sup>        |

1)括号内为标准误差; 2) $P<0.05$ ; 3) $P<0.01$

## 4 讨论

本研究对退役运动员职业转换力评价工具的构建遵循理论概念维度构建、量表开发与预测效用验证的基本要求,通过核心要素编码分析、相关分析、回归分析等方法,主要有以下重要发现。

首先,在无边界职业生涯视角下,提出退役运动员职业转换力是指退役运动员应对职业转换而采取行动、更好适应新职业的个体能力。从纵向维度看更看重的是运动员具备的可迁移、通用的知识与技能,从横向维度看强调个体的职业生涯管理能力及对外界环



境的适应性。

其次,以事件访谈法的质性研究结果为基础,在无边界职业生涯视角下梳理职业转换力核心要素词典,构建退役运动员职业转换力的概念维度,并根据可观察评价和习得难度可由内而外划分3个维度13个核心要素:能力拓展在最外层,指退役运动员完成职业转换的基础和依据,包括专业技能水平、迁移能力、通用技能、持续学习能力;生涯管理在中间层,指退役运动员职业转换的准备与规划过程、突出个人负责职业生涯管理的状态,包括职业转换准备、关注形势、职业规划意识、计划执行能力、工作搜寻能力;适应调节在最内层,指应对职业转换的个性心理特征,包括主动性、自我效能、应对策略、情绪管控能力。

再次,依据质性研究结果,开发的退役运动员职业转换力量表包括能力拓展、适应调节、生涯管理3个维度和16个题项。本研究抽取的调查样本代表不同项目和运动等级的退役运动员群体,且均达到信度水平,表明量表具有较好的普遍适用性。同时,经探索性因子分析、验证性因子分析和回归分析表明,退役运动员职业转换力量表具有较好的信效度,进而构建退役运动员职业转换力的二阶三因子测量模型,其模型修正未影响退役运动员职业转换力的理论概念维度,量化研究进一步互证质性研究结果。此外,证实了职业转换力与社会适应力和转型适应质量属不同概念,其在概念、内涵和概念维度等方面均存在较大差异,主要体现在退役运动员的职业转换力更加强调退役时期的技能、规划、适应等综合能力表现,在已有研究概念上提供一个多维递进的概念,体现了个体能力的跨越边界、自我效能、规划管理的特征,能反映出运动员在退役时期职业转换力的行为表现。

最后,在预测效应研究中,采用阶层回归方法探讨退役运动员的职业转换力对就业质量和职业满意度的效应作用,结果证实职业转换力的预测作用和效标效度,说明退役运动员职业转换力越高,越能顺畅度过退役转换时期,从而尽快适应新职业环境,继而创造更好的就业质量,获得更高的职业满意度。一方面,研究发现退役运动员的能力拓展、生涯管理、适应调节是顺畅实现职业转换的核心人力资本,有助于指导个人找到提升职业转换力的方向和路径。另一方面,可采用职业转换力量表,作为职业教育考核、就业能力培养和继续教育培训开发的辅助测量工具,有助于提升退役运动员应对退役不确定性的综合能力。

综上,退役运动员职业转换力的评价量表具有较好的信效度、稳定性和可靠性,可以作为我国退役运动员职业转换力的有效评价工具,对助力退役运动员

实现职业生涯持续发展具有重要的实践意义。同时,本研究中未对项目类型多样性、运动等级或运动成绩进行异质性测量评价,今后可进行跟踪调查退役运动员职业转换过程中的各阶段信息,还可以将职业转换力不同维度和测试指标干预策略,以探讨各要素对退役运动员职业转换力发展的贡献,为退役运动员顺畅完成职业转换提供科学指导。

## 参考文献:

- [1] HENRIKSEN K, LARSEN C, Christensen M. Looking at success from its opposite pole: The case of a talent development golf environment in Denmark[J]. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 2014, 12(2): 134-149.
- [2] DEBOIS N, LEDON A, WYLLEMAN P. A lifespan perspective on the dual career of elite male athletes[J]. *Psychology of Sport and Exercise*, 2015, 21: 15-26.
- [3] STAMBULOVA, NB, RYBA, TV, HENRIKSEN, K. Career development and transitions of athletes: The international society of sport psychology position stand revisited[J]. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 2021, 19(4): 524-550.
- [4] ARTHUR M B. The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1994, 15(4): 295-306.
- [5] ARTHUR M B., & Rousseau, D. M. The boundary less career: A new employment principle for a new organizational era[M]. New York: Oxford University Press, 1996: 3-20.
- [6] SULLIVAN S E, Arthur M B. The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2006, 69(1): 19-29.
- [7] 牛爽,郭文臣. 无边界职业生涯时代职业适应能力与职业成功关系探析[J]. *大连理工大学学报(社会科学版)*, 2009, 30(1): 34-39.
- [8] ARTHUR M B. The boundaryless career at 20: Where do we stand, and where can we go?[J]. *Career Development International*, 2014, 19(6): 627-640.
- [9] 王忠军,黄蜜,王仁华. 无边界职业生涯时代不同代际员工组织承诺的影响因素[J]. *中国人力资源开发*, 2017, (5): 6-17.
- [10] ALONDERIENE R, SIMKEVICIUTE I. Linking protean and boundaryless career with organizational commitment[J]. *Baltic Journal of Management*, 2018, 13(4): 471-487.

- [11] 尹碧昌. 我国田径教练员胜任力模型与绩效关系研究[J]. 体育科学, 2014, 34(6): 59-67.
- [12] GLASER B, STRAUSS A L. The discovery of grounded theory: Strategy for qualitative research. *Nursing Research*, 1968, 17(4): 377-380.
- [13] 彭剑峰, 饶征. 基于能力的人力资源管理[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2003: 76.
- [14] SAVICKAS, ML, PORFELI, EJ. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2012, 80(3): 661-673.
- [15] LENT R W, EZEFOR I, MORRISON M A, et al. Applying the social cognitive model of career self-management to career exploration and decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 2016, 93: 47-57.
- [16] ROTHWELL A, ARNOLD J. Self-perceived employability: Development and validation of a scale[J]. *Personnel Review*, 2007, 36(1): 23-41.
- [17] 刘凯强. 职业转换视角下我国退役运动员社会适应能力指标体系构建[J]. 哈尔滨体育学院学报, 2020, 38(2): 49-56.
- [18] 邹德新, 姜翀. 退役运动员就业质量影响因素的实证研究[J]. 体育学研究, 2021, 35(3): 11-18.
- [19] 王忠军, 龙立荣. 员工的职业成功: 社会资本的影响机制与解释效力[J]. 管理评论, 2009, 21(8): 30-39.
- [20] 张晓丽, 张义祥, 董林浩, 等. 基于扎根理论的中国退役运动员社会融合影响因素理论体系构建[J]. 西安体育学院学报, 2022, 39(6): 574-583.
- [21] 高天野, 刘建. 社会支持影响生计资本视域下中国退役运动员的社会支持优化建议[J]. 首都体育学院学报, 2022, 34(4): 431-437.
- [22] 尹钰潼, 邹德新. 人力资本对退役运动员就业质量的影响[J]. 山东体育学院学报, 2023, 39(2): 111-118.
- [23] 孙拥军, 段再复, 李晓东, 等. 心理学视域下的运动员退役过渡: 挑战与应对[J]. 成都体育学院学报, 2023, 49(4): 1-7.
- [24] SUN F, MA Y. College teachers' soft ability indicator system and measuring methods[J]. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2019, 7(2): 277-283.
- [25] Wang Z. Developing global roles for Chinese leadership: An ASD theory of organizational change[J]. *Advances in Global Leadership*, 2012(7): 375-388.
- [26] 邹德新. 运动员可持续生计资本影响因素的实证研究[J]. 体育学刊, 2012, 19(5): 28-32.
- [27] 张晓丽, 阎晋虎. 人力资本和社会资本对中国退役运动员收入影响比较[J]. 上海体育学院学报, 2020, 44(4): 31-40.
- [28] 高天野, 刘建. 退役运动员可持续生计资本评价与精准帮扶策略研究[J]. 体育学研究, 2021, 35(3): 30-39.
- [29] 于玲玲, 赵西萍, 周密, 等. 自我效能感与工作资源匹配模型的实证研究: 对工作要求-资源模型的扩展[J]. 大连理工大学学报(社会科学版), 2014, 35(1): 59-62.