

自我效能在大学生生涯规划中的应用研究*

年大琦

(上海金融学院 国际金融学院,上海 201209)

摘要 生涯自我效能是自我效能理论在生涯领域的具体应用。大学生生涯自我效能的高低成为影响和制约大学生进行合理的职业生涯规划 and 生涯决策的关键。通过分析影响大学生生涯自我效能的主要因素,为大学生科学地进行生涯规划提供依据,扩大自我效能理论在大学生职业生涯规划中的应用。

关键词 自我效能;大学生;生涯规划

中图分类号:G647 **文献标识码:**A **文章编号:**1008-3456(2009)04-0062-04

Study on Application of Self-efficacy to Career Planning of University Students

NIAN Da-qi

(School of International Finance, Shanghai Finance University, Shanghai, 201209)

Abstract Career self-efficacy is the specific application in the field of self-efficacy theory. The degree of university students' career self-efficacy will influence and constraint university students to carry out a reasonable career planning and career decision-making. This paper analyzes the primary factors that affect university students' career self-efficacy in order to provide the basis for university students to scientifically make the decisions of career planning and expand the application of self-efficacy theory in university students' career planning.

Key words self-efficacy; university students; career planning

随着高等教育的招生规模不断扩大,毕业生人数的成倍增长,大学生就业问题日益严峻,成为当今社会广泛关注的焦点。出现这种情况的原因,除了大学毕业生总量急剧增加和国际金融危机等客观因素外,关键在于大学生对自己的能力、兴趣和特长不甚了解,对社会需求知之甚少,没有切合自身实际在社会中进行正确的定位,这种形势下决定了要进一步加强大学生生涯规划指导。大学生生涯规划,是指个人根据自己的实际情况,结合决定个人职业生涯的制约因素和目前的机遇,为自己确立明确的职业目标,选择正确的职业道路,确定教育、培训和发展计划等,并为自己实现职业目标而确定行动时间、行动方向和行动方案等做出合理的安排^[1]。自我效

能(self-efficacy)是班杜拉(Bandura, A.)1977年提出的概念,着重强调人是行动的动因,特别强调人所具有的动因作用,即人的能动性。将自我效能理论应用于大学生生涯规划,研究自我效能与大学生生涯规划之间的关系,帮助大学生真正认识自我,减少求职过程中的盲目性,使大学生做出适合自身情况的生涯规划。

一、自我效能的概念、性质和作用机制

1. 自我效能概念

经过多年的理论探索和实证研究,班杜拉于

收稿日期:2009-05-05

* 2006年“上海高校选拔培养优秀青年教师科研专项基金”项目(26007)。

作者简介:年大琦(1980-),男,助教,硕士;研究方向:大学生职业生涯规划。

1977年出版《自我效能——控制的实施》一书,系统的阐述了自我效能理论。自我效能是指个体对自己成功实施和执行达到特定成就的能力的预期、感知、信心或信念,它指的是个体对自己能力的主观感受而不是能力本身。自我效能具有以下含义:

(1)自我效能是对自己能否达到某个学习目标、学习表现水平或个体对其能做什么的行为能力的主观判断。

(2)自我效能是对能否达到某一表现水平的预期,产生在行为发生之前。

(3)自我效能具有特定性,是针对某一特定领域能力的自信程度,与能力不同^[2]。

2. 自我效能的性质

(1)自我效能是一种生成能力。人们习得能力的特定模式是先天赋予、社会文化观念和外在环境等各种不同因素影响下形成的。在复杂多变的环境中,需要拥有多样技能,在拥有多种技能的同时还需要一种能将各种技能整合起来形成合适的行动过程,并进行有效实施的能力,这就是人类的生成能力。个体对自我的效能感(包括个体的认知、情感、生物基础等),具体包括个体的天资感(生物基础)、能力感(认知)、努力感(意志力、坚持性等),这些构成自我效能感的要义^[3]。

(2)个体对行为的控制感。自我效能不仅影响和调节自身的行为,还能通过其他因素的影响对于人类的机能产生间接的作用,即个体有目的地把握自己行为能力的信念。个体的效能信念影响他是积极的思考问题还是消极的思考问题,是产生积极的情绪体验,还是产生消极的情绪体验,从而导致个体对于自我行为的控制^[2]。

3. 自我效能感的作用机制

自我效能通过以下四种作用机制调节着人的活动。

(1)认知过程,对认知过程产生影响,如对认知方案的构建类型,个体目标的设置等方面产生影响。

(2)动机过程,效能信念在动机的调节中起着关键作用,因为人类动机产生多数是由认知因素引起的。班杜拉认为无论是因果归因、结果预期,还是目标理论,每一类型的动机都受到效能信念的作用。

(3)情感过程,自我效能机制在情感状态的自我调节中有着重要作用,通过控制思维、行动和情感这三种途径来影响情绪。

(4)选择过程,个体效能信念通过影响人们对其活动选择和环境的选择,来影响人们的生活道路。

二、自我效能在大学生生涯领域的应用

1. 生涯自我效能概念

生涯自我效能是班杜拉提出来的自我效能理论在职业生涯领域的具体应用,即个体对自己能否胜任与职业有关的任务和活动所具有的信念。它包括两个方面的内容:一是与职业内容有关的自我效能感,即个体对自身完成某一职业所规定的有关内容(如该职业所需教育,某种具体职业任务等)能力的信念;另一方面是有关生涯行为过程的自我效能,即个体对自身完成有关生涯行为过程(如生涯决策、职业寻找)、实现目标行为能力的信念。生涯自我效能研究早期,用自我效能解释大学生职业选择中的性别差异问题,后来从有关女性职业选择研究转向一般生涯选择和发展研究,逐渐形成职业选择和生涯自我效能理论^[4]。

2. 影响生涯自我效能的主要因素

(1)性别对于生涯自我效能的影响。研究证明,两性在职业自我效能方面存在性别差异,男大学生在所有职业上的自我效能感都相差不大,女大学生在传统男性职业领域的自我效能感明显低于男大学生,而在传统女性职业领域中则又高于男大学生。这与传统性别角色观念中男女性的择业观相一致,女生在择业时更多考虑保障因素,男生在择业时更富于竞争观念,考虑是否有利于自身能力的发挥。

(2)文化背景对于生涯自我效能的影响。在不同文化背景下,个体效能信息的选择和加工取决于不同的社会风俗、价值观等有关因素。各种不同的职业分别适合不同的性别角色,个体的职业取向在不同的文化中会形成不同的职业印象,在一定程度上影响个体的生涯效能判断。生涯自我效能不仅在性别上存在差异,在民族上也存在一定的差异^[2]。

(3)个体成败经验对于生涯自我效能的影响。个体主要通过亲身经历获得关于自身能力的认识,个体成败的亲身经历或直接经历是影响生涯自我效

能感形成的最主要因素。成功的经验能够提高个人的生涯自我效能感,增强对自己能力的信心;反复的失败则会降低效能期待。不断成功会使人建立起稳定的生涯自我效能感,这种效能感不但不会因一时的挫折而降低,而且还会泛化到类似的情境中去。

(4)归因方式对于生涯自我效能的影响。个体的归因方式也直接影响到生涯自我效能感的形成,归因方式与生涯自我效能感之间存在交互作用。高自我效能感者倾向于将成功归因于内部的稳定因素,如能力和努力,将失败归因于自己的努力不足等内在可控因素,这种积极的归因方式能增强大学生的自我效能感;而低自我效能感者则将失败归因于个人内部不可控制的因素。如能力不足,这种归因方式常会有损于其自我效能感。

3. 培养大学生生涯自我效能,提高其在大学生生涯规划中的作用

(1)考虑生涯自我效能的性别差异,指导大学生对专业和课程做出合理选择。大学生的专业和课程选择与大学生未来的职业生涯规划有直接的关系,专业和课程的选择受到自我效能的影响。研究表明,生涯自我效能揭示个体的相关专业和课程选择,女性在科学领域较低自我效能感与男生在该领域较高的自我效能感解释了学业选择行为上的性别差异,而这种较高的自我效能感水平与相关的专业选择有直接的关系。科学或工程自我效能感影响着大学生的职业选择,女性较低的科学或工程自我效能感解释了当前女性较少选择科学或工程相关专业和较少选择未来与科学或工程相关的职业^[3]。

(2)加强大学生生涯自我效能,提高大学生的学业成绩和学习胜任力。生涯自我效能对大学生的学业成绩和学习胜任力有影响,决定着他们学习行为的选择。生涯自我效能与学业成绩、学习胜任力之间关系的研究是当今自我效能理论应用研究的对象之一。在职业准备阶段,在大学生所选择特定专业领域内,其自我效能感越高,所能获取的成果就越大,在该专业领域内坚持的时间就越长。生涯自我效能相对于能力和过去的学业成绩而言,对大学生课程成绩、专业的坚定性都具有重要的作用。因此,积极培养大学生生涯自我效能感,不仅能使大学生积极主动的参与各项学习活动,而且还倾向于选择富有挑战性的任务以验证自己的能力,从而获得更

好的学业成绩。

让大学生获得更多的成功经验和体验,使学生认识到自己的能力,是促成自我效能感形成的重要途径。大学生生涯自我效能感是建立在过去经验的基础上,以前成功的经验会增强学生对未来学习取得成功的信心;过去失败的经历,则会让大学生对自己的学习成绩和学习胜任力产生怀疑。所以,要让大学生多感受成功的体会,从而增加大学生成功体验来提高其生涯自我效能感,积极的生涯自我效能感又可以培养大学生对学习的浓厚兴趣,并促进其学习胜任能力得以进一步的发展。

(3)依据大学生生涯自我效能,引导大学生做出合适的职业选择。生涯自我效能的高低决定大学生职业选择的内容和影响大学生职业选择范围。大学生总是希望选择那些自己能够达到要求的职业,尽量避免那些自己无法达到要求的职业。研究揭示,生涯自我效能与职业选择有关,生涯自我效能的性别差异能够预测两性在某些生涯选择上的性别差异。在一般职业选择中,两性的生涯自我效能并无显著差异,但在传统男性职业领域中,女性的职业自我效能感要明显低于男性,特别是涉及数学、科学和工程等领域的职业。

自我效能感低的大学生,选择职业的最重要标准是为了满足“保障”因素,他们在职业生涯规划中更倾向于选择稳定性高、有保障的职业,不太注重工作单位的声望或个体将来的职业发展,尝试回避自己认为没有能力从事的职业。自我效能感高的大学生更愿意努力探寻、获取职业相关信息,会对自己的职业生涯更有信心,其职业选择范围更为广泛,更愿意努力克服职业领域中的困难。同时会有积极的求职行为,更容易成功的做出职业决策。

根据男大学生的自我效能感普遍比较高的特点,指导男生在未来职业选择时选择具有挑战性和发展前途的工作,以验证自己的能力,从而获得更大的自信;而针对女生建议更多地选择稳定且有保障的工作,同时指导女生尝试选择一些开拓性的工作,进一步地扩展职业选择的范围^[5]。

(4)利用生涯自我效能,帮助大学生进行正确的生涯决策。生涯决策自我效能是指决策者在进行职业决策过程中对自己完成各项任务所必需的能力的自我评估或信心。以大学生为被试的有关研究表明,大学生的生涯决策自我效能是影响其择业和职

业发展中的关键因素,生涯决策自我效能与生涯探索行为有着显著的相关^[6]。而大学毕业生在生涯决策时遇到的困难在很大程度上也是由大学生对自己求职成功和胜任工作岗位等方面的低自我效能感所造成的,低生涯决策自我效能感阻碍了大学生的生涯探索行为和职业决策技能的发展,使得低生涯决策效能感的大学生无法做出有效的生涯决策。在生涯决策过程中,自我效能水平高的人通常比自我效能水平低的人在职业选择和生涯规划上所付出的努力程度更高,坚持性更高,成功做出职业决策的机会也更大^[7]。

由于生涯自我效能在大学生个体生涯活动过程中起着重要的作用,因此,通过让大学生参加生涯决策咨询,接受生涯决策技能和技巧的训练,同时劝说他们减少职业生涯规划中的性别定势心理,提供一些校内外成功就业的大学生作为榜样进行示范性教育,劝说大学生把生涯决策的低信心水平和职业相关的失败经验归因于努力的缺乏等方式,来积极提高大学生生涯自我效能,从而容易激发大学生的信心和斗志,有助于其生涯自我效能感的形成和发展,对其生涯发展产生良好的促进作用。

大学生作为生涯教育的主体,其认知、行为、能力等水平的高低直接影响其生涯规划的效果。在实施大学生涯教育过程中,应注重大学生生涯自我效

能感的培养,采用科学的生涯规划教育方法,帮助大学生提高生涯认知的水平,增强生涯教育实际效果,使大学生根据劳动力市场对人才的要求,不断修正和调整职业生涯规划,促使大学生做出正确的生涯决策并最终能够成功就业。

参 考 文 献

- [1] 李进宏,黄凤凯,马蜂.大学生职业生涯规划[M].武汉:武汉理工大学出版社,2005.
- [2] 郭本禹,姜飞月.自我效能理论及其应用[M].上海:上海教育出版社,2008.
- [3] A·班杜拉.自我效能:控制的实施[M].缪小春,李凌,井世洁,等译.上海:华东师范大学出版社,2003.
- [4] 郭本禹,姜飞月.职业自我效能理论及其应用[J].东北师范大学报:哲学社会科学版,2003(5):132-135.
- [5] 周文霞,郭桂萍.自我效能感:概念、理论和应用[J].中国人民大学学报,2006(1):91-95.
- [6] BLUSTEIN D L. The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process[J]. Journal of Vocational Behavior,1989(35):195-202.
- [7] BETZ N E, VOYTEN K K. Efficacy and outcome expectation influence career exploration and decidedness[J]. The Career Development Quarterly,1997(46):181-189.

(责任编辑:侯之学)