

# 农业高校大学生职业自我效能感性别差异研究\*

邓永超

(华南农业大学 人事处,广东 广州 510642)

**摘要** 为研究农业高校大学生职业自我效能感的性别差异,运用一般自我效能感问卷(GSES)调查,结果表明:农业高校大学生职业自我效能感存在性别差异,男生的职业自我效能感高于女生。大学生职业自我效能感存在性别差异有社会和个人2方面的原因,应积极采取有效措施提高女大学生的职业自我效能感。要增强女性对自身性别的信心,健全法规以应对就业歧视,有针对性地加强就业培训和咨询;要学会正确归因,积极进取,努力拓展职业领域。

**关键词** 农业高校;大学生;职业自我效能感;性别差异;正确归因

**中图分类号:** 文献标识码:A 文章编号:1008-3456(2011)04-0124-04

美国心理学家 Albert Bandura<sup>[1]</sup>于1977年率先提出自我效能感概念,认为职业自我效能(career self-efficacy)是自我效能理论在职业领域中的具体应用。最早把自我效能理论应用于职业心理学和职业咨询中的是心理学家 Betz 和 Hackett,他们将职业自我效能定义为“对个人从事特定职业的能力的信念”<sup>[2]</sup>。也就是说,职业自我效能反映的是个体对自己完成特定职业的相关任务或行为的能力的知觉,以及对达成职业行为目标的信心或信念。国内有关自我效能与职业自我效能的研究都建立在上述理论基础之上。职业自我效能包含2方面的内容,一方面是与职业内容有关的自我效能,另一方面是有关职业行为过程的自我效能<sup>[3]</sup>。

笔者在农业高校从事了多年的大学生职业生涯规划课程教学、就业指导及学生管理工作,深切地体会到大学生职业自我效能感水平的高低对大学生就业竞争力、职业生涯规划的影响尤为重要,并在具体的就业指导中体会到大学生的职业效能感存在性别差异。性别差异是职业自我效能感影响因素的研究热点。学者王桢等<sup>[4]</sup>人也发现,性别和学校类型都是影响职业自我效能的因素。为了更清楚地了解农业高校大学生职业自我效能的性别差异,并采取相应的措施,我们对农业高校男女大学生职业自我效能感的性别差异进行了调查研究。

## 一、研究设计及调查结果

### 1. 研究设计

(1)研究对象。在华南农业大学、中国农业大学、江西农业大学、新疆农业大学、云南农业大学、东北农业大学、甘肃农业大学、佛山科学技术学院、仲恺农业工程学院、华中农业大学、福建农林大学等11所院校的在校学生中,采取分层随机抽取样本的方法选取1380个大学生被试发放问卷,通过无记名方式填写,当场回收问卷1326份,其中有效问卷1270份(男生686份,女生575份),有效率为95.78%。

(2)研究工具。研究采用王才康等<sup>[5]</sup>在2001年修订的一般自我效能感量表(GSES)中文版。一般自我效能感量表(GSES)的最早德文版系由德国柏林自由大学的著名临床学家和健康学家 Schwarzer 等<sup>[6]</sup>人于1981年编制,目前已被翻译成至少25种语言,在国际上被广泛应用,具有良好的信效度。

(3)测试程序。将被试大学生分别集中在各自学校的教室或会议室,由经过培训的心理学研究人员发放问卷,采用统一指导语,强调问卷采取无记名形式,为达到研究的科学性请被试如实填写性别等个人信息,然后如实回答问卷中的各项目,当场回收问卷。

收稿日期:2010-04-16

\* 广东省教育科研“十一五”规划研究项目“广东省大学生就业心理危机感的形成及应对模式研究”(2009tjk065)。

作者简介:邓永超(1977-),女,讲师;研究方向:教育管理。E-mail:dengyongchao@scau.edu.cn

(4) 数据处理。将回收的有效问卷的数据录入计算机,采用 SPSS11.5 和 LISREL8.7 软件进行数据统计处理。

## 2. 调查结果

以性别为自变量,对农业高校大学生的职业自我效能感的因子得分进行独立样本 t 检验。从表 1 可以看出,职业自我效能感因子得分的均分存在显著的性别差异( $P < 0.05$ ),表现为男生的职业自我效能感的因子得分的均分显著高于女生,说明农业高校男生的职业效能感显著高于女生。

表 1 农业高校大学生职业自我效能感的性别差异分析

	男性(n=686)	女性(n=575)	t	P
职业自我效能感	0.08±1.02	-0.10±0.97	3.108	0.002

这一结果,与国内的一些相关研究的结果是一致的,如康廷虎<sup>[7]</sup>、李力等<sup>[8]</sup>的研究。这些研究表明,女大学生职业效能感与男大学生相比略低。张钰<sup>[9]</sup>的调查研究也表明,高职学生在择业自我效能以及各构成因素上存在极其显著的性别差异,男生显著高于女生,男生较女生收集有关就业单位和相关信息更坚决,评价自己的职业能力更自信,在遇到与就业有关的问题时,男生更具有独立自主的个性特点。纵瑞雪<sup>[10]</sup>指出,男生的职业效能感在总体上显著高于女生,女生职业期望值很高但付出实际行动不够,所以职业自我效能感低于男生。

此外,在用人单位招聘毕业生和就业回访的过程中,调查了用人单位对男女大学生的评价,共发放了 150 份调查问卷,有效回收问卷 143 份,结果如表 2。结果表明,女性在自信心、心理承受力、果断决策力、意志力等方面相对男性低,自我评价与实际表现吻合度也较低。

表 2 用人单位对农业高校毕业生的评价

内容	男性/%	女性/%
对工作获得成功的自信心	56.4	43.6
面试中的心理承受力	60.1	39.9
职业决策的果断程度	57.5	42.5
克服工作中困难的意志力	53.4	46.6
自我评价与实际表现的吻合度	58.2	41.8

## 二、农业高校大学生职业自我效能感存在性别差异原因分析

农业高校大学生的职业自我效能感存在显著的性别差异,男生的职业自我效能感显著高于女生,这主要有社会和个人两方面的原因。

### 1. 社会原因

(1) 世俗性别偏见影响。在中国文化背景下,几千年男权文化传统的渗透性和传递性发展,让许多人不自觉地认为:男性强于女性,女性应该处于被支配、被领导的角色,许多媒介也潜意识地宣传了这种观念,使学生受到了潜移默化的影响。这造成女生职业自我效能水平相对较低。很多家长认为女孩子比男孩子要弱势,担心其上当受骗,遭人伤害,因而束缚过多,这样容易造成女孩子心理承受能力弱,相对自信心不足。

(2) 就业性别歧视影响。由于女性在体能上明显不如男性,某些物理承受能力相对弱;女性存在怀孕、生育等特殊情况,导致有些用人单位在招聘毕业生时有性别歧视。有关调查表明,有 46.4% 的女性结婚后,特别是有小小孩后,选择当全职太太,这势必影响用人单位对女大学生的选择。2009 年,全国妇联妇女发展部发布的全国《女大学生就业创业状况调查报告》显示,在求职过程中,有 91.9% 的被访女大学生感受到用人单位的性别偏见,56.7% 的被访女大学生在求职过程中感到“女生机会更少”,四成被访女大学生认为女生找工作比男生困难<sup>[11]</sup>。有调查显示,在同样的用人选择中,男女的性别差异表现明显。男生的平均就业率是 75%,而女生的平均就业率只有 30% 左右,这也导致女生竞争压力更大,职业效能感低于男生。

(3) 高校就业指导有待加强。有些高校就业培训不够系统,就业培训的针对性不强,没有针对大学生在求职就业过程中所缺乏的素养进行重点培训,而是实施大一统、一刀切的培训形式和内容,培训效果不佳,导致学生求职技能缺乏,就业竞争力差,自然会造成职业自我效能感低下。有些高校忽视对学生就业心态和就业观念的引导,学生存在就业恐慌、就业焦虑等等,职业自我效能感较低。

### 2. 个人原因

(1) 归因方式的影响。有研究表明,面对同样的事情,在行为归因模式上,女性容易把成功归结为客观因素(如运气),将失败归结为主观因素(如能力),而男性却与之相反,这样的话,与男生相比,女大学生的职业自我效能感水平较低<sup>[12]</sup>。

(2) 有些女性进取心不够。一些女性在求职一开始就自认为:我是女生,单位会歧视女生,从而没有积极主动、勇敢地去应聘。戴可等<sup>[13]</sup>的研究表明,大学生在应对就业压力的方式上存在性别差异,

女生在面对困难时更多采用向人求助的方式和幻想的方式,具有更大的依赖性。有关调查显示,在求职中,女大学生中有 50% 想依靠别人,有 48% 惧怕失败,有 43% 感到自己既无才能又缺乏吸引力,有 48% 存在就业焦虑心理,有 29% 认为别人的要求比自己的要求更重要<sup>[9]</sup>。笔者在就业指导时与用人单位沟通中了解到,用人单位反映“很多女生依赖性很强,怕苦怕累,抗压能力小”,不太想招女生。

(3) 女性求职面较窄。很多女性选择传统观念上认为适合女性干的职业或岗位,对其他职业或岗位较少问津。相对于男生,很多女生倾向于选择较稳定、风险小、环境好的单位,而对竞争性强、挑战性大的职业不太想介入。这也造成有些职业领域或岗位女性扎堆,女性竞争压力加大,女性求职面较窄。

### 三、措施与思考

鉴于农业高校女大学生职业自我效能感明显低于男生有以上成因,要从社会和个人 2 个层面,采取下列相应措施提高女大学生的职业自我效能感。

#### 1. 增强其对自身性别的信心

家庭和社会要放手让女孩去锻炼,不要让女孩受传统性别偏见的影响,不要让女孩形成女性弱小及女性处于被支配地位等观念。要让女生了解同性成功的历程,向女生提供这种替代强化,当女性看到与自己相似的同性在某些职业领域取得优异成绩时,女生会极大地提高自己从事类似职业的兴趣,增强信心和斗志。

#### 2. 健全法规应对就业歧视

《中华人民共和国就业促进法》(中华人民共和国主席令第 70 号)、《就业服务与就业管理规定》(劳动和社会保障部令第 28 号)都强调“劳动者依法享有平等就业的权利。劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。”全国妇联妇女发展部副部长崔卫燕表示,女大学生就业难是无法回避的社会问题,女大学生就业难主要表现是遭受就业性别歧视,解决女大学生就业难,急需政府履行职能,积极促进公平就业,积极促进落实相关政策、措施配套,提供可持续的支持行动<sup>[11]</sup>。2011 年 3 月 8 日,全国人大代表、江西省吉安市委副书记兼市长王萍受十一届全国人大四次会议新闻中心邀请,在与网民进行在线交流时指出:可以在法律条文中,增加禁止用人单位在任何招聘程序中有任何的性别信息,这应该用法律固化<sup>[14]</sup>。因此,要继续建立健全

涉及就业歧视的相关法规,并且细化就业歧视的认定方式,不断规范就业市场,可以实施用人单位使用劳动者性别最低比例的制度,平衡就业过程中男女的客观差异。对有就业歧视的用人单位采取必要的法律手段,一旦用人单位被认定有就业歧视的倾向,则采取行政处罚的手段等给予必要的惩治。

#### 3. 有针对性地加强就业培训和咨询

高校应通过调查问卷、个案访谈等多种途径了解学生的求职心态和在应聘中遇到的困难,从而有针对性地加强就业培训,提高学生的求职应聘技能。要积极开展就业心理咨询,帮助学生调试好就业心态,加强自信教育,增强大学生的就业自信心。通过开设大学生职业生涯规划课,引导学生了解自己的个性、兴趣等,探索工作世界,分析社会需求,运用人职匹配理论等,找到与自身个性、兴趣、特长等相匹配,适合自己的职业方向,尽早做好职业准备,不断提高就业竞争力。要引导学生树立正确的就业观,加强对大学生自我评价的指导,促进其对自身的全面认识,作出适当的自我评价。

#### 4. 学会正确归因

大学生要认识到在学习、生活以及求职应聘过程中遇到困难是很正常的,要学会对失败进行正确归因,掌握归因技能,不要将失败归因为自己能力的缺陷,把成功归因为运气,要相信通过努力是可以克服困难并获得最终成功的。有些用人单位强调,除去一些对性别有特殊要求的岗位,单位对招人并无“男女”倾向,关键在于“好不好用、能不能用、不可用”。有单位人力资源主管表示,即使性别歧视影响求职,女生在求职时也不必过于强调自身“性别歧视”感受,传染上“歧视病”,会影响甚至阻碍求职成功。因此,女大学生在求职时不要预先带着“我是女生,单位会更倾向要男生”的想法。在求职应聘过程中要转变被动地等待、消极观望求职为主动出击、大胆应聘,这样会促进大学生职业自我效能感的提高。女性还要不断磨练自己的意志,要吃苦耐劳、开拓进取、敬业爱岗,消除给用人单位留下的女性事业心不强的不好印象。

#### 5. 拓展职业领域

郭哈薇<sup>[12]</sup>的研究表明,双性化类型的大学生职业自我效能感显著高于其他类型。因此,大学生应注重自己双性化性别角色的培养,增强自己的双性化职业能力,择业时不一定要限制在传统的性别职业领域里,而是应根据自己的实际能力、个性特

点、兴趣爱好等选择合适的工作,拓展职业领域。

总而言之,通过调查研究发现,农业高校大学生职业自我效能感存在明显的性别差异,这有社会和学生自身两方面的原因。我们要有针对性地采取相应措施来提高农业高校女大学生的职业自我效能感。

### 参 考 文 献

- [1] 郑亚平,冯文全,郭卫玲.基于自我效能理论的毕业生择业调查研究[J].教育探究,2009(2):43-47.
- [2] SCHRAW G, SINATRA G M. Epistemological development and its impact on cognition in academic domains [J]. Contemporary Educational Psychology, 2004, 29(2): 95-102.
- [3] SCHWARTER R. Optimism, vulnerability and self-beliefs as health-related cognitions: a systematic overview [J]. Psychology and Health: An International Journal, 1994(9): 161-180.
- [4] 王桢,时勤,高晶.大学生职业自我效能的影响因素分析[J].中国临床心理学杂志,2005(2):162-164.
- [5] 王才康,胡中锋,刘勇.一般自我效能感量表的信度和效度研究[J].应用心理学,2001(1):37-40.
- [6] SCHWARZER R, MUELLER J, GREENGLASS E. Assessment of general perceived self-efficacy on the internet: data collection in cyberspace [J]. Anxiety, Stress and Coping, 1999, 3(12): 145-161.
- [7] 康廷虎.大学生职业决策有效性的实证研究[D].兰州:西北师范大学教育学院,2005.
- [8] 李力,贺香泓,刘艳妹.大学生择业价值取向与职业决策自我效能感的性别差异性研究[J].教育学术月刊,2011(1):56-58.
- [9] 张钰.高职学生择业自我效能感性别差异的实证研究[J].职业教育研究,2007(1):86-87.
- [10] 纵瑞雪.男女大学生职业选择心理源动力比较研究[D].四平:吉林师范大学社会学院,2007.
- [11] 金勇.九成被访女大学生感受到性别歧视[N].中国妇女报,2010-08-26(3).
- [12] 郭哈薇.大学生性别及性别角色与职业自我效能感的关系[J].中国健康心理学杂志,2009(7):842-843.
- [13] 戴可,李丹丹.大学生就业压力源和应对方式性别差异分析[J].东北电力大学学报,2009(5):64-65.
- [14] 王萍.立法禁止用人单位招聘程序中有性别歧视[EB/OL].(2011-03-08). <http://politics.gmw.cn/2011-03/08/content-1694634.htm>.

## Gender Differences Of Agricultural College Students' Career Self-efficacy

DENG Yong-chao

(South China Agricultural University Personnel, Guangzhou, Guangdong, 510642)

**Abstract** We use general self-efficacy questionnaire (GSES) to analyze gender differences of agricultural university students' career self-efficacy. The results show that there is gender difference in agricultural university students' career self-efficacy and boys' career self-efficacy is higher than girls'. Gender differences of agricultural university students' career self-efficacy have social cause and students' cause. We should take effective measures to improve female students' career self-efficacy in agricultural university. We should strengthen women's confidence, perfect statutes to opposite employment discrimination, and pertinently reinforce employment training and consulting. Students should seek reasons correctly, and strive to expand professional fields.

**Key words** agricultural universities; college students; career self-efficacy; gender differences; correct attribution

(责任编辑:侯之学)