

职业自我效能的价值及其培养

张孝义¹ 秦金亮² 胡卫平³

(1.山西师范大学教育学院 山西 临汾 041004 2.浙江师范大学杭州幼儿师范学院 浙江 杭州 321004;

3.山西师范大学教育学院 山西 临汾 041004)

职业效能的概念

自我效能是由美国心理学家 Bandura 提出的社会认知理论中的一个核心概念。在许多文献中,也用自我效能(self-efficacy)、自我效能感(perceived self-efficacy)、自我效能的信念(believes of self-efficacy)来表述这个概念。目前,自我效能的概念正得到广泛的研究和应用。在职业指导方面,心理学家 Betz 和 Hackett (1981) 最早把自我效能理论应用于职业心理学和职业咨询上,形成了职业自我效能感(career self-efficacy)的研究领域,这一领域为职业指导提出了一个新的研究角度。因为以往的职业指导更关注对

个体的客观测量,如获得求职者的身体状况、能力倾向、兴趣爱好、气质与性格等方面的个人资料,进而达到“人职匹配”的目的。相比之下,职业自我效能感的研究更强调在职业决策过程中人的主体因素作用,它注重个人对自己能力的主观感受。20世纪80年代之前,Bandura 将自我效能解释为个体对自己实施成功所需行为的能力预期,80年代后又把自我效能看作是对行为操作能力的知觉以及有关恪守自我生成能力的信念,而在实践意义上,又将其称作“人们对组织和实施达成特定操作目标的行为过程的能力判断”。90年代,重新将其界定为“个体对其组织和实施达成特定目标所需行为过程的能力信念”。因此,从这一概念的发展来看,职业自我效能概念与自我效能概念一样,不是指某种人格特质,或职业行为能力自身,而是指综合各种信息基于对自身某种职业行为能力的判断和评估,所形成的对自身能力的信心或信念。即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或对达成职业行为目标有信心或信念。从各种具体的职业自我效能概念的称呼和对这些概念的界定来看,职业自我效能的概念可按职业心理学研究内容分为两大类,一类是与职业内容有关的自我效能,即个体从事某一职业时,组织和实施成功地完成该职业所规定的有关内容(如职业所需要的教育、所规定的工作职责,或通过职务分析所得出的该职业的每一项任务)的行为的能力的信念。另一类是有关职业行为过程的自我效能,即个体完成有关职业行为过程,现行为目标的能力信念。这类概念有职业决策的自我效能、职业寻找的自我效能等。

职业效能的应用价值

消除职业倦怠 职业倦怠不仅会大大降低工作者的工作驱动力,还会使失败成为个体的一种生活方式,社会心理学家称之为“学者型的无力感”。那些经历着职业倦怠的工作人员通常在个人工作和生活方面都陷于“困境”。他们往往态度消极,精神萎靡,对于工作,也很少投入精力去努力提高。同时,他们不能很好地控制情绪,常常发脾气,还会陷入因压力过大而导致的失眠等亚健康状态……这些都是职业倦怠的症状表现。

较高的职业自我效能能够缓解个体的职业倦怠程度,积极地自我调适心态,当发现自己有职业倦怠的征兆时,能够勇于面对现实,反思自己的压力来源,主动寻求帮助,设法加以化解。

职业选择 职业选择是人生中的一件大事,对个体来说,其重要性不言而喻。正因为如此,个体往往有很大的心理压力,加之择业过程中

摘要:自从 Betz 和 Hackett 将自我效能理论引进职业领域后,有关职业自我效能的研究获得了良好的发展。但是,如何培养较高的职业自我效能,这方面的研究还很少,本文论述了职业自我效能的价值,并提出了培养较高的职业自我效能的方法和途径。

关键词:职业 价值 培养

个体所面临的情况也十分复杂,极易形成心理冲突、矛盾和挫折,产生择业的焦虑心理。如果在就业过程中,心理上过度的焦躁、沮丧、不安,会致使心理失衡,进而影响正常的学习、生活以及择业,危及人的身心健康。Bandura(1997)指出,自我效能水平提高了,焦虑将有效地减少。反之亦然。因此,提高个体的职业效能水平,对降低他们的职业选择的焦虑和维护他们的心理健康具有十分重要的实践意义。职业效能感水平越高,个体敢于涉足的就业范围越广,就业行为越积极主动。因此,提高个体的职业效能,不但有助于拓宽他们的就业范围,而且有利于

增强他们的就业行为,从而提高个体的成功就业率。这对于合理开发人力资源,促进就业,增进职业效益也具有很重要的现实意义。

再就业培训中的职业自我效能应用 失业者如果认为自己有能力找到工作,并且认为社会能给自己提供合适的工作岗位,则会积极地求职,进而也就提高了再就业的可能性。因此,在再就业培训中我们在对下岗职工技能培训的同时,要进行提高个人职业自我效能的辅导。

在人力资源配置中的职业自我效能感应用 对效能的评估可以作为人员选拔的一部分,辅助预测个人日后的职业发展状况,筛选出今后可能获得高绩效的员工,并据此更好地进行人力资源配置和开发。

效能与工作态度 工作态度是一个易于测量、便于比较、能够对工作表现产生直接影响的重要指标。因此组织行为学家更愿意关注工作态度指标的研究,如工作满意度、职业承诺、离职意向等。Bandura(1989)认为效能是一个重要的自我调节机制,它能够对工作态度产生直接的积极影响。这一观点为不少研究所证实。其中一项有代表性的研究是 Madonald 和 Siegail(1992)以正在经历技术革新的技术人员为研究对象,发现自我效能与工作满意度和承诺水平存在着显著的正相关,而与离职意向、工作懒惰度呈显著的负相关。所以,如果个体的职业效能较高,那么他们就会以积极的工作态度来面对工作中的各种挑战。

提高职业自我效能的途径

自我效能的形成具有四个先行条件,即四种效能信息源:直接经验(主体行为经验)、替代经验、社会说服和生理心理状态。在职业自我效能理论中,这四种信息来源同样是职业自我效能的有效信息来源。直接经验实际上就是指通过主体自身的直接活动所获得的经验,这是职业自我效能形成的最有力的影响因素。替代经验是指观察榜样或他人的行为而获得的行为经验。社会说服主要是指来自社会的鼓励、劝说等。生理心理状况也影响职业自我效能的形成。

需强调的是,在职业追求中,过去的行为成就(成功经验)对形成较强的职业自我效能固然重要,它直接影响着职业自我效能信念,是职业自我效能形成的最强有力的因素。但这并不意味着其他效能信息来源对职业自我效能的发展没有什么重要性,对特定个体而言,其他三种信息源中一种或三种都可能对个体的职业自我效能信念有较强的影响。替代性学习经验(特别是文化相似、个体条件相似的榜样示范)、言语鼓励等都可以提高职业自我效能,而焦虑和消极性情绪唤起则会降低职业自我效能评估。针对职业自我效能形成与发展的过程,主要可以从以

下几个方面入手,达到有效地促进个人职业自我效能感提高的目的。

在职业自我效能的各种信息来源上增加正面的自我效能信息,可以提高个人的职业自我效能。具体地说,主要途径是:(1)使个体获得更多的成功经验;增加个体成功经验的直接方式是提高其工作绩效,这方面主要可以应用培训等手段,通过提高个体的实际工作能力来达到这一目的。(2)树立成功的榜样:让个体了解某种职业上成功人物从平凡到成功的经历,能激发其信心和斗志。(3)正面的言语劝导:给予个体正面的言语劝导尤其是在事实基础上的言语劝导,比如上级对下属、同事之间的言语鼓舞,以及个体的自我说服、自我激励都有助于激励其自信心,促进职业自我效能的形成和发展。(4)良好的生理、情绪状态:可以通过提供给员工适宜的工作环境以及通过各种措施降低个体工作紧张度,促进员工形成积极的情绪,避免焦虑、疲倦等状态来实现。

培养个体积极的归因方式 根据 Weiner 的理论,通常对行为结果的归因可从内部/外部,可控/不可控,稳定/不稳定三个维度来衡量,归结为能力、努力、运气和任务的难度四个有代表性的原因。有意识地通过一定的训练程序使人们掌握某种归因技能,使个人消除在归因过程中的自我轻视的偏见,将自己成功的经验归因于自己的能力或努力,避免将失败经验归结为自己能力的缺陷,有助于提高职业自我效能感。

提高个体的目标设置水平 目标设置是自我效能和工作绩效之间重要的一个中介变量,它是衡量绩效和个人能力水平的标准。达到预期目标会使个人产生驾驭任务的能力感,有助于高效能感的形成。大量研究表明,清晰、具体的具有挑战性的目标有助于提高工作绩效,增加成功经验,从而会进一步提高职业自我效能感。

对低职业自我效能的干预 对职业自我效能的干预研究显示了不同的干预技巧、程序和技术。Speight 和 Rosenthal(1995)通过医疗野营的方法来提高美国高一学生的医疗职业自我效能评估。参加野营的是 10 个男孩和 35 个女孩。医疗野营方法是以问题为本,三天为一个营期,要求参与者完成诊断任务和提供病理性肺炎的临床案例史。第一天是由有临床经验的医生和微生物学家提供解决临床问题的一般讲解和方法,第二天由同一医生提供病人症状的描述和个人身体病史。参与者分成四个组,每个组都必须进入实验室充当医疗专家,第三天,每个小组都要提供自己的发现,整个过程都有医生、医疗系学生、科学家的指导。这一过程中,自我效能的四种信息都得到了充分补充。在实验室和讨论中,小组为每个学生提供了动手经验,医生、医疗系学生、科学家的行为提供了模仿的榜样,通过榜样的指导、团体的支持和图书馆、实验室资源可利用性等解决了学生的情绪唤醒问题;学生还会从团体成员、学校老师、指导者那儿得到言语鼓励和支持。一年实践表明,干预在提高学生医疗职业自我效能方面非常成功。

Sterrett(1998)采用工作俱乐部技术加强受训者寻找工作的自我效能的每一个信息源,以此来帮助受训者提高职业自我效能。工作俱乐部技术是由具体的活动所构成的方法,这些活动是用来教会参与者怎样成功地找到工作。用于职业自我效能干预时,工作俱乐部技术是通过演示、教授、重复实践和及时反馈来加强个体寻找工作的行为绩效,提高个体的成功经验和寻找工作的技能;这一技术还充分利用向他人学习的方式,进行言语说服和情绪唤醒来加强个体效能,如让参与者观看或聆听他人如何与可能的雇主说话,怎样面视和电话沟通等。

对个体进行就业前的训练 如利用职业自我效能策略对职业咨询者进行训练。最近,Maurer 对如何提高工人的职业自我效能进行了总结,并提出了建议。与四种自我效能前提(信息来源)相对应,他认为,为个体提供主体性经验,包括鼓励所有人去参加学习和多经历一些事,这些经历要有利于增加个体行为成功的机会;为个体提供替代性经验,增加个体观察条件相似的人成功地学习和发展经验的机会;说服他们,使其相信他们能够成功地学习和发展;主动积极地降低个体的焦虑等消极情绪或减少可能降低个体学习或发展的自我效能的健康因素。通过这些方式可以成功地提高个体的职业自我效能。

参考文献:

[1] Bandura A Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. Child Dev. 2001 Jan-Feb;72(1): 187~206

[2] Sherri Turner, Richard T. Lapan Career self-efficacy and perceptions of parent support in adolescent career development Career Development Quarterly, Sept, 2002

[3]郭本禹,姜飞月. 职业自我效能理论及其应用 [J]. 东北师大学报(哲学社会科学版), 2003 (5)

[4]狄敏. 试论职业自我效能感 [J]. 西南师范大学学报(社科版), 2003 29(5)

[5] Alisa M. Paulsen Basic Confidence predictors of career decision-making self-efficacy Career Development Quarterly, June, 2004

[6] Jessica B The relationship of attachment variables to career decision-making self-efficacy and fear of commitment Career Development Quarterly, June, 2004

[7] Annette E Parent support and African American adolescents' career self-efficacy Professional School Counseling, Feb, 2004

[8] Charles P. Chen Integrating perspectives in career development theory and practice Articles Career Development Quarterly March, 2003

[9] Margo A. Jackson Hidden resources and barriers in career learning assessment with adolescents vulnerable to discrimination Career Development Quarterly, Sept, 2002

[10] Kevin Clark Impact of technology on the academic self-efficacy and career selection of African American students. Information Technology in Childhood Education Annual, January, 2003

作者简介:

张孝义(1981-),男,河南人,山西师范大学教育学院硕士研究生。

秦金亮(1966-),男,山西人,浙江师范大学杭州幼儿师范学院院长,教授,博士。

胡卫平(1964-),男,山西人,山西师范大学教育学院院长,山西师范大学课程所所长,教授,博士。

(本文责任编辑:戴红)

(本栏责任编辑:杨在良)

宁夏“两免一补”惠及中等职业教育学生

近日,宁夏回族自治区出台了一系列加强和推进全区职业教育发展的具体措施,其中特别设立“职业教育助学金”,将家庭经济困难的农村中等职业教育学生纳入农村义务教育阶段“两免一补”政策资助范围。

2002年以来,自治区中职招生连续3年大幅增加,招生规模由14481人增加到32105人,超额完成今年教育部下达给宁夏的3万人的招生任务。此次除对家庭经济困难的农村中职学生进行资助外,自治区还将进一步落实高等职业院校家庭经济困难学生国家助学贷款制度。

据了解,与2000年相比,全区职业学校校均规模由375人增加到1100余人,独立设置的高职院校发展到8所,毕业生就业率大幅攀升。经过近年来对职业学校进行布局结构调整,基本上实现了资源重组,现在全区共有各类职业学校51所,在校生77604人。

从今年起,自治区每年将安排职教专项补助经费2000万元,与中央补助资金统筹安排,集中力量建设好现有8所高等职业技术学院,重点支持每个市(县、区)建设好一所起骨干示范作用的中职学校(职教中心)。自治区还规定,从2006年起,城市教育费附加用于职教的比例不得低于20%,已经“普九”的地区不得低于30%,主要用于职业学校实训基地设备的更新和办学条件的改善。

据了解,自治区还要求各市(县、区)开展农村劳动力转移等培训时,应统筹安排在当地中等职业学校或职教中心,支持当地中等职业教育发展。

《中国教育报》