

社会学研究

职业性别刻板印象与自我效能感的关系研究

连淑芳

【摘要】通过采取外显和内隐相结合的研究方法,发现:大学生职业性别刻板印象内隐效应中存在显著的相容条件差异,但不存在显著的性别差异;大学生职业性别刻板印象存在明显的外显与内隐分离现象;大学生在自我效能感上不存在显著的性别差异;大学生自我效能感分数与内隐效应分数、外显的职业性别刻板印象“男强女弱”认同分数均不存在显著的相关。

【关键词】内隐刻板印象 自我效能感 内隐联想测验

〔中图分类号〕C915 〔文献标识码〕A 〔文章编号〕1000—2952(2019)04—0091—07

一、引言

随着我国高等教育的大众化,大学毕业生择业、就业难成为一个重要的社会问题。在激烈的就业竞争中,高校弱势群体毕业生的择业、就业更是难上加难。如果长此以往,将不利于大学生人力资源的有效发挥,也会极大地影响社会的稳定和进步。高校弱势群体毕业生主要指的是即将毕业的女大学生、学业落后生、经济困难生、冷门专业生、残疾生等。其中涉及面最广的人群是女大学生,导致她们就业处于弱势地位的原因是性别因素,以及由此带来的社会心理因素如性别刻板印象、偏见和歧视,自我效能感,性别角色认同与冲突等,这些都成为令人关注的论题。

时代在飞速进步,社会方方面面极力主张男女平等,但在生活中仍存在性别刻板印象,它甚至以一种自动化的方式影响着男女两性的日常观念和行为,促使人们时常根据性别刻板印象修正自己的认知方式、行为反应以及职业选择。其中职业性别刻板印象是按照性别进行职业分类的固定看法和观念,是指人们对不同性别的个体在其职业、专业方面形成的期望和要求。^①在择业就业过程中,除社会、他人的职业性别刻板印象的影响外,大学生自身的职业性别刻板印象不容忽视,需要认真而慎重地进行研究和分析,这对指导大学生的专业学习、职业生涯规划、择业就业具有重要的现实意义。

综观以往关于大学生职业性别刻板印象的研究,发现以下特点:一是研究比较多的聚焦于论证性别刻板印象影响就业这一现象,但是较少深入大学生职业性别刻板印象本身的运作特点研究。比

^① 参见王秀贵:《大学生性别角色与职业性别刻板印象、主观幸福感的关系研究》,山东师范大学硕士学位论文,2011年。

如周宏和张蕾(2018)认为性别刻板印象是指对人格特质、身体形象、职业和角色期待等方面带有性别特征的固定认识,它对大学生就业心态、就业能力和就业环境形成影响;^①一些学者(王勇慧,1999;于泳红,2003;佐斌等,2006;李爱梅等,2009;原丁,2013)研究认为就业受性别刻板印象影响;^②Theofanis和Kalliope(2011)研究认为性别影响了母亲为自己及女儿选择职业。^③

二是研究主要聚焦于大学生自我效能感的性别差异状况研究,但是较少关于大学生群体的职业性别刻板印象与自我效能感的关系研究。自我效能感是班杜拉于1977年最早提出的,是指人对自己行动的控制或主导,近似于自信。^④关于大学生自我效能感性别差异的研究结论不一,如胡艳红(2003)发现大学生在择业效能感上存在显著性别差异,男生高于女生;^⑤郑日昌、张杉杉(2002)、王爱琳等(2012)发现大学生择业效能感不存在显著性别差异,但男生得分高于女生;^{⑥⑦}孙福广、吴越(2017)发现男生自我效能感高于女生;^⑧谢宇等(2016)认为男生和文科生自我效能感比较高。^⑨

而关于两者关系研究比较少,也结论不一,如王爱琳等(2012)发现职业性别刻板印象与择业效能感的各个维度和总体均呈显著的正相关;^⑩孙宁成(2014)研究表明信息源、内部因素及职业性别刻板印象是影响女研究生职业自我效能感的主要因素;^⑪王沛、吴薇(2017)研究表明自我效能感在刻板印象激活引发的行为表现中起着中介作用。^⑫

三是研究主要聚焦于大学生职业性别刻板印象外显层面的研究,但是内隐层面的研究比较少。Trope(1991)认为,刻板印象影响着社会推理过程中的认同加工,它导致人们对同样的行为产生不同的假设和结论,而且这种推理是自动进行的;^⑬刘素珍、杨治良(1998)研究认为内隐和外显的刻板印象是相互分离的;^⑭比如使用内隐研究方法,胡志海(2005)发现女大学生刻板印象对其行为归因形成显著影响,^⑮王勇慧(1999)研究认为相比于女大学生,男大学生有较高职业角色刻板印象。^⑯内隐社会认知理论认为影响刻板印象激活是趋向内隐,还是趋向外显的关键因素是意识水平和任务意图。研究者通常主要采用外显的直接测量和内隐的间接测量两种方法研究职业性别刻板印象。外显测量方法主要是传统的自陈式量表法或问卷法等,关注的是意识水平的态度。由于人们往往迫于社会评价压力不愿承认存在职业性别刻板印象,因此外显测量很难反映出人们的真实态度。而内

① 参见周宏、张蕾:《性别刻板印象对大学生就业的影响——兼论高校人才培养模式改革》,《成都大学学报(社会科学版)》2018年第4期,第110~115页。

② 参见王炳成等:《大学生就业性别刻板印象的 Logistic 回归研究》,《山东女子学院学报》2016年第5期,第36~42页。

③ 参见 Theofanis Stavros Pappas, Kalliope Kounenou, Career decision making of Greek post secondary vocational students; the impact of parents and career decision making self-efficacy, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, vol 15, 2011, pp 3410-3414。

④ 参见曾本君:《“女汉子”的心理学意义及社会反思》,《广东技术师范学院学报》2016年第1期,第30~39页。

⑤ 参见胡艳红:《大学生择业效能感的因素分析及其与职业兴趣、职业价值观的关系研究》,陕西师范大学硕士学位论文,2003年。

⑥ 参见郑日昌、张杉杉:《择业效能感结构的验证性因素分析》,《心理科学》2002年第1期,第91~92页。

⑦ 参见王爱琳等:《大学生择业效能感和职业性别刻板印象的关系研究》,《遵义师范学院学报》2012年第2期,第80~83页。

⑧ 参见孙福广、吴越:《大学生自我效能感对就业信心和社会适应能力的影响分析》,《辽宁省交通高等专科学校学报》2017年第1期,第44~46页。

⑨ 参见谢宇等:《大学生自我效能感的 Meta 分析》,《中国健康心理学杂志》2016年第3期,第406~409页。

⑩ 参见王爱琳等:《大学生择业效能感和职业性别刻板印象的关系研究》,《遵义师范学院学报》2012年第2期,第80~83页。

⑪ 参见孙宁成:《论女研究生职业自我效能感的主要功能、影响因素与培养途径》,《天津市教科院学报》2014年第6期,第5~7页。

⑫ 参见王沛、吴薇:《自我效能感和认知风格对刻板印象激活效应的影响》,《心理科学》2017年第1期,第136~144页。

⑬ 参见 Trope, Y., Cohen, O., Alfieri, T., Behavior Identification as a Mediator of Dispositional Inference. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol 61 (6), 1991, pp 873-883。

⑭ 参见刘素珍、杨治良:《刻板印象:是否可以再分离?》,《心理学报》1998年第3期,第269~273页。

⑮ 参见胡志海:《大学生职业性别刻板印象的内隐研究》,《心理科学》2005年第5期,第1122~1125页。

⑯ 参见王勇慧:《女大学生职业角色刻板印象研究》,《青年研究》1999年第9期,第28~34页。

隐测量方法关注的是无意识水平的态度，主要方法有内隐联想测验、投射测量、词语补全、刻板解释偏差、虚假声望法等。

综上所述，针对其不足之处，本研究试图以大学生为研究对象，采取外显的直接测量方法和内隐的间接测量方法相结合进行研究，目的在于探讨当今大学生职业性别刻板印象的运作特点，以及大学生职业性别刻板印象与一般自我效能感的关系，为大学生职业决策提供一定的职业性别刻板印象理论依据，以及性别教育和职业指导。具体来说，用来研究的测量工具有三项：一是纸笔测验版本的职业性别刻板印象内隐联想测验，二是一般自我效能感量表，三是外显职业性别刻板印象“男强女弱”的认同与性别选择测验等。目的是探索以下几个方面问题：探讨大学生中内隐职业性别刻板印象存在性和性别差异；探讨大学生中自我效能感状况和性别差异；探讨大学生外显、内隐职业性别刻板印象与自我效能感之间的关系；探讨外显和内隐相结合研究方法有效性。

二、研究方法

（一）被试

随机选取高校大学生 170 人，采取无记名方式，每个人都参加职业性别内隐联想测验（IAT）、一般自我效能感量表（GSES）测验、外显职业性别刻板印象“男强女弱”的认同与性别选择测验。其中的 IAT 是根据 Greenwald（1995）的数据处理模式，对所获数据进行必要的整理，剔除了错误率大于 20% 的被试。本研究有效被试一共有 148 人，包括男被试 64 人，女被试 84 人。

（二）研究设计

研究设计为 $2 \times 2 \times 2 \times 3$ 的混合设计，自变量分别是：被试的性别（男性 vs 女性）；IAT 的阶段（相容 vs 不相容）；职业性别刻板印象（外显 vs 内隐）；自我效能感（高分 vs 中等分 vs 低分）。因变量是：在一定时间内正确的分类个数、自我效能感分数、外显的职业性别刻板印象“男强女弱”认同的自我报告分数。

（三）研究工具

研究工具主要包括三方面：

第一，内隐的职业性别刻板印象的衡量是通过内隐联想测验（IAT）来得到。内隐联想测验分纸笔测验与电脑测验两个版本，本研究概念词和属性词通过小组座谈会和预测测验来获得，并且自行设计了中文纸笔测验版本作为测量工具，用来得到职业性别刻板印象的内隐效应。这个本土化研究方法的设计逻辑是来自于格林沃德（Greenwald, 1998）的方法。通过分类来测量概念词和属性词之间的自动化联系紧密程度，^① 其中，用于联想的概念词是代表男性姓名或者女性姓名的一些词语如郑军、周燕等共 20 个，而用于联想的属性词是代表男性职业和女性职业的一些词语如足球教练、护士等共 20 个。一个完整的内隐联想测验一般包括七个部分，其中五部分是练习部分可以反馈练习效果，另外两部分是测验部分，分概念词和属性词的相容联想（初始联合辨别）和不相容联想（相反联合辨别）两种，要求在限定的 20 秒内被试快速并且准确地做出分类判断。

第二，外显职业性别刻板印象测量也可以很好地预测行为。外显职业性别刻板印象“男强女弱”的认同与性别选择测验是请被试回答以下问题：如果可以选择，你愿意自己是男性还是女性？你认为在职场上“男强女弱”吗？你有几分同意？（评估标准：0 分很不同意——10 分非常同意）。

第三，自我效能感的衡量是通过一般自我效能感量表（GSES）来得到。作为国际上至少有 25 种语言在使用的量表，本研究采用 1995 年张建新和 Schwarzer 最早在香港使用的中文版一般自我效

^① 参见 Greenwald, A. G. & Banaji, M. R., Implicit Social Cognition: Attitudes, Self-esteem and Stereotypes. *Psychological Review*, vol 102 (1), 1995, pp 4-27.

能感量表。该量表流行很广、已被多次证明具有良好的信度效度。具体分类操作上是采用极端分组法，按照被试的测验总分排序，在两端选取总人数的27%分成低、中、高三层次来分析。

三、研究结果

(一) 职业性别刻板印象内隐效应的有关统计结果

职业性别刻板印象内隐效应分数是这样计算的，被试在IAT的相容联想和不相容联想两部分测验中做出的正确判断分类个数的差额。用SPSS19.0统计软件将男性、女性被试组的两部分测验分数及其内隐效应分数整理于表1，并进行方差分析。

表1 男性被试组和女性被试组的职业性别刻板印象内隐效应分数的统计结果

	男性被试组 IAT (n=64)			女性被试组 IAT (n=84)		
	相容	不相容	内隐效应	相容	不相容	内隐效应
M	32.83	15.58	17.25	32.38	16.33	16.05
SD	5.20	5.54	3.94	6.49	6.41	8.68

进行2(性别)*2(相容条件)的方差分析显示：性别主效应不显著， $F(1, 146) = 0.043$ ， $p > 0.05$ ， $\eta^2 = 0.001$ ；相容条件主效应显著 $F(1, 146) = 740.57$ ， $p < 0.001$ ， $\eta^2 = 0.84$ ；被试性别与相容条件交互作用不显著， $F(1, 146) = 0.966$ ， $p > 0.05$ ， $\eta^2 = 0.001$ 。结果表明，第一，男性被试组和女性被试组IAT的内隐效应不存在区别，即内隐职业性别刻板印象效应不存在显著的性别差异；第二，内隐职业性别刻板印象效应中存在显著的相容条件差异。即在IAT测验中，相比于把姓名与职业进行不相容联想的分类判断，当把姓名与职业进行相容联想的分类判断时，被试反应快分类个数比较多。

(二) 自我效能感分数的有关统计结果

将男性被试组和女性被试组的自我效能感分数用SPSS19.0软件整理于表2。采用极端分组法将自我效能感分数分三等级，进行2(性别)*3(自我效能感高分 vs 中等分 vs 低分)的卡方检验显示： $\chi^2 = 0.692$ ， $p > 0.05$ ，说明自我效能感上不存在显著的性别差异。

表2 男性被试组和女性被试组的自我效能感分数的统计结果

	男性被试组 GSES (n=64)	女性被试组 GSES (n=84)
M	2.61	2.58
SD	0.52	0.47

(三) 三者相关检验结果

在总体上，对职业性别刻板印象内隐效应分数与自我效能感分数进行了相关检验，其结果显示：皮尔森相关系数 $r = 0.042$ ， $p = 0.613 > 0.05$ ，说明没有相关性；在总体上，也对内隐效应分数与外显的职业性别刻板印象“男强女弱”认同分数进行了相关检验，结果也显示皮尔森相关系数 $r = 0.129$ ， $p = 0.117 > 0.05$ ，说明没有相关性。在总体上，对自我效能感分数与外显的职业性别刻板印象“男强女弱”认同分数同样进行了相关检验，结果仍然显示皮尔森相关系数 $r = 0.028$ ， $p = 0.740 > 0.05$ ，说明没有相关性。

因此，上述结果表明，内隐效应分数、自我效能感分数与外显的职业性别刻板印象“男强女弱”认同分数三者之间均不存在显著的相关。

(四) 性别选择的有关情况统计

在外显职业性别刻板印象“男强女弱”的认同分数上，设定检验值为5，经过T检验结果显示， $t = -2.182$ ， $P = 0.031 < 0.05$ ，总体而言被试认为在职场上存在“男强女弱”的现象，但认同度偏低。再进行独立样本T检验，结果显示， $t = 2.827$ ， $P = 0.005 < 0.05$ ，说明不同性别被试存在非常显著的差异。由于研究10级记分，所以男性被试组（ 5.219 ± 2.664 ）认为在职场上存在“男强女弱”的现象，认同度略高于平均值，而女性被试组（ 3.976 ± 2.639 ）认为在职场上存在“男强女弱”的现象，但认同度低于平均值。

在“如果可以选择，你愿意自己是男性还是女性？为什么？”上，进行2（性别）*2（性别选择）的卡方检验显示： $\chi^2 = 29.114$ ， $p < 0.001$ ，说明性别选择上存在显著的性别差异，而且女性被试有超一半人数选择做男性，而男性被试很少有人选择做女性。

通过分析被试陈述的具体原因发现：第一，在选择做男性上，绝大多数男性被试坚持选择做男性，原因在于他们认为做男性更自由、身体棒、女性有许多不方便、在现代社会比女性更有优势、处于社会主导地位；超过一半女性被试选择做男性，原因在于她们认为做男性身体更强壮、有强势感、社会更包容和自由、在职场能力更受重视、不会有生理期麻烦、不会有怀孕麻烦、不会有化妆麻烦、潇洒大气、感情中可以采取主动而不会被说闲话。

第二，在选择做女性上，只有一个男性被试选择做女性，原因在于他认为在职场、学习上可以不用太拼命；不到一半女性被试坚持选择做女性，原因在于她们认为做女性不用表现太坚强、性格细腻、生活体验比较丰富、不用为生计过于奔忙、声音好听、做事细心、也可以做任何自己想做的事情、而且偶尔累的时候可以依靠别人、能穿好看的衣服、挺开心的、在很多方面都有相对的优势、可以适当示弱、男性会肩负很多责任相对辛苦、男女平等、当女性挺好、女性抗压力大。

综上所述，被试们认为做男性在生理、心理和社会方面比较有优势，但是比较有社会压力；而做女性比较纠结，既可以努力工作也可以享受生活，还可以适当示弱，但是生理原因带来的辛苦与不方便、职场弱势等状况让人有逃避心理。

四、讨论

(一) 关于大学生职业性别刻板印象的运作特点分析

1. 大学生内隐职业性别刻板印象的特点

前述（一）的统计分析结果表明，第一，内隐职业性别刻板印象效应不存在显著的性别差异；第二，内隐职业性别刻板印象效应中存在显著的相容条件差异，即大学生中内隐职业性别刻板印象普遍存在，而且没有性别差异。这个结果与连晓荷等（2018）的研究相近，其结果表明大学生存在内隐、外显职业性别刻板印象，性别差异不显著。^①说明在无意识层面上，即使在接受高等教育的大学生中，对不同职业还分优劣，将技术性、服务性分别与男性、女性紧密联系，由此可见传统的“男强女弱”观念依然根深蒂固地存在于大学生头脑之中，很难走出“男强女弱”的传统性别秩序。如同性别角色社会化理论所阐述的，社会文化环境中的观念、规范、制度等层面会对人们的性别角色进行不同的认知以及定位。由此看来，构建先进的男女平等的性别文化环境是非常重要的。

2. 大学生外显职业性别刻板印象的特点

前述（四）的统计分析结果表明，在外显层面上，对外显的职业性别刻板印象“男强女弱”，不同性别被试存在非常显著的差异，但是认同度偏低，尤其是女性被试对此认同度更低。值得注意的

^① 参见连晓荷等：《比较思维方式对大学生职业性别刻板印象的影响：外倾性的调节作用》，《心理技术与应用》2018年第12期，第705~713页。

是,在“性别选择”上存在显著的性别差异,女性被试有超过一半人数选择做男性。这些说明在意识层面上,男女大学生都不认同“男强女弱”,但是女性比男性更加追求男女平等;男女大学生在“性别选择”上的不同选择差异,印证了追求“男女平等”的理想与现实的矛盾,特别对女大学生造成了纠结和困扰。究其原因,一方面是受益于男女两性平等的国策的影响,女性受教育的机会和参与社会生活取得成就的机会越来越多,在时代变迁和知识的武装下,女性追求“男女平等”的理想很丰满,正如高晶等(2017)的研究所揭示的那样,在自我概念和能力素质上女大学生对自己有积极肯定的评价,这体现了她们的自信、自知和自觉。^①另一方面由于不同的生理机制导致心理机制的性别差异,由此带来的社会心理因素如性别刻板印象、偏见和歧视,自我效能感,性别角色认同与冲突等,就使女性追求“男女平等”的现实又很骨感,这也体现在关于“性别选择”的归因上。由此看来,要多方面关爱女性,既在政策和社会保障上确立男女平等,逐步消除男女社会性差异,又要促进公民社会性别意识觉醒,促进社会性别意识向决策主流迈进。当然真正实现男女平等时,男性也不必有很大的社会压力,也可以自由公开示弱。

3. 大学生内隐和外显职业性别刻板印象的关系特点

前述(三)的统计分析结果表明,内隐效应分数与外显的“男强女弱”认同分数两者之间不存在显著的相关。这个结果说明大学生职业性别刻板印象存在明显的外显与内隐分离现象。究其原因,这种分离主要是由传统观念的影响与社会赞许之间不一致造成的,比如技术类、领导类的工作是人们推崇和羡慕的,代表高的经济收入和社会地位,这种传统观念深入人心,在无形中影响人们的判断和行为。许多传统观念如“男主外女主内”就是生动的写照,男性的地位高,社会压力也比较大,而女性地位低,于是,从事家务劳动或者服务性工作。而社会赞许却告诉人们“三百六十行,行行出状元”、“人无高低贵贱之分”。

因此,内隐与外显的分离越强烈,体验到的矛盾越强烈体现在外显层面上,造成性别角色冲突,这再次印证了前述追求“男女平等”的理想与现实的矛盾。使得女大学生把自己定位为弱者、追随者,不自信、退缩、害怕激烈竞争,或者在可以选择的假设下想选择做男性。这可能是女大学生就业难的一个主观原因。要纠正这种偏差,可以让大学生充分认识到身份认同是一种长期建构的观念,而不是事实,那也许有可能改变女大学生就业难状况。比如Stoker等(2012)发现女性员工、拥有女性管理者的员工以及在一个女性管理者所占的比例较高的组织中工作的员工,更加偏爱女性领导者以及女性的管理特质,表明对女性管理者的“偏见”在逐步淡化。^②

(二) 关于大学生职业性别刻板印象与自我效能感的关系状况分析

前述(二)的统计分析结果表明,借助一般自我效能感量表,男性女性被试在自我效能感上不存在显著的性别差异。前述(三)的结果表明,一般自我效能感分数与内隐效应分数、外显的职业性别刻板印象“男强女弱”认同分数三者之间均不存在显著的相关。这说明一般自我效能感是一个独立的心理特征,它与大学生内隐和外显职业性别刻板印象无显著的相关。

究其原因,随着女性社会地位逐步提高,女性的自我效能感随之提高。近年来女生学业成绩普遍高于男性的自信,在一定程度上有效地补偿其他方面信心的不足,从而使男女大学生自我效能感的性别差异并不明显。而且,当更多成功职业女性形象成为榜样时,也促使了女性自我效能感的进一步提高,增强了女性自身的性别认同。一致的研究有蒋钦等(2017)的结果,大学生自我效能感

^① 参见高晶、潘聪聪:《社会性别理论视域下的高校女大学生创业现状分析》,《教育理论研究》2017年第30期,第159~160页。

^② 参见Stoker, J. I., Velde, M. V., Lammers, J., Factors Relating to Managerial Stereotypes: The Role of Gender of the Employee and the Manager and Management Gender Ratio, *J Bus Psychol*, Vol 27, 2012, pp 31-42.

在性别、生源地等人口学因素上均无显著差异。^① 还有刘欢欢等（2012）发现大学生择业效能感无显著的性别差异但有显著的年级差异。^② 另外，赵延昇等（2017）认为自我效能感可以很好地缓解大学生的就业焦虑，^③ 因此帮助大学生树立高度的自我效能感，对于大学生合理规划就业期望，促进他们的心理健康是大有裨益的，还可以采取多鼓励、多参与社会实践、加强性别平等教育等来达成大学生自我效能感的提高。

值得注意的是，在职业性别刻板印象与自我效能感是否存在相关性的问题上，有研究发现存在正相关性，如宋淑娟（2017）认为女生的数学自我效能感和数学—性别刻板印象之间存在着显著的正相关。^④ 本研究表明，一般自我效能感是一个独立的心理特征，所以下一步研究可以考虑聚焦学科或者择业效能感与职业性别刻板印象的研究，再探讨其关系。

五、结论

综上所述，研究表明，大学生内隐职业性别刻板印象效应中存在显著的相容条件差异，不存在显著的性别差异；大学生职业性别刻板印象存在明显的外显与内隐分离现象；大学生在自我效能感上不存在显著的性别差异；大学生自我效能感分数与内隐效应分数、外显的职业性别刻板印象“男强女弱”认同分数均不存在显著的相关。

本文作者：理学博士，上海政法学院政府管理学院教授、硕士生导师，中国社会心理学学会常务理事，上海市社会心理学学会副会长
责任编辑：周勤勤

A Study on the Relationship Between Occupational Gender Stereotype and Self-Efficacy

Lian Shufang

Abstract: The research combines explicit measurement method and implicit measurement method together, and explores the characteristics of college students' occupational gender stereotype and its relationship with self-efficacy. Results indicated that: Firstly, the compatibility conditions are significantly different in the implicit effect of college students' occupational gender stereotype, but there are no significant gender differences in the effect; Secondly, an obvious separation of explicit and implicit expressions exist in the stereotype; Moreover, there is no obvious gender differences in self-efficacy of college students; Lastly, there is not significantly relationship between college students' self-efficacy scores and their implicit effect scores, and between their self-efficacy scores and their scores for approving the explicit "strong males and weak females" occupational gender stereotype.

Keywords: implicit stereotype; self-efficacy; implicit association test

① 参见蒋钦等：《大学生身体锻炼与自我效能感、心理健康的关系》，《中国健康心理学杂志》2017年第5期，第763~766页。

② 参见刘欢欢等：《人格特质对大学生择业效能感与职业性别刻板印象的中介作用》，《保定学院学报》2012年第2期，第114~118页。

③ 参见赵延昇、汪乐：《大学生自我效能感对就业焦虑的影响——基于人力资本调节下的实证研究》，《北京航空航天大学学报（社会科学版）》2017年第1期，第80~87页。

④ 参见宋淑娟：《女生数学G性别刻板印象、数学效能感及其影响》，《中学数学教学》2017年第4期，第1~3页。