
社会性别视角下大学生就业意识的性别差异

——以武汉地区高校为例

袁妙彧

(湖北经济学院 社会科学系, 湖北 武汉 430205)

【摘要】本文从社会性别的视角,采用问卷调查法对武汉地区6所高校的在校本科生进行就业意识性别差异调查,研究发现总体上当代大学生在就业中的主体意识增强,但就业意识较重视个人价值的实现,忽视社会责任。与男大学生对比,女大学生职业价值观的功利性突显;女大学生及其家庭在就业问题上心理压力更大;女大学生社会性别意识模糊,对于未来在职业与家庭间的定位较为迷茫;男、女大学生在职场存在不同的性别利益。因此,国家在制定与执行就业政策时,应考虑就业政策对两性的差异化的影响,避免政策层面的性别歧视或性别偏向。高校应将社会性别意识纳入就业促进工作,针对当前女大学生就业意识存在的问题进行干预。

【关键词】社会性别;就业意识;女大学生就业

【中图分类号】C913.2

【文献标识码】A

【文章编号】1672-626X(2011)02-0070-07

一、引言

近年来,随着国内经济体制改革的深入发展和高校的扩招,大学生特别是女大学生就业难的问题日益引起社会的关注。女大学生是社会生产和人类生产的承担者,其就业状况如何直接影响到她们在未来家庭和社会中的地位。据统计,2009年中国有611万名高校毕业生,比2008年增加52万人;2010年全国高校毕业生达630万人。在国际金融后危机时期,就业压力依然严峻,而女大学生在就业的入口处往往面临比男大学生更大的挑战。

叶文振等(2002)的研究表明,性别确实会降低女大学生落实就业单位的概率,造成就业机会不平等;纪月梅、秦蓓(2004)的研究表明,性别对工资的影响非常显著,范元伟等(2005)利用来自上海部分高校的经验数据对影响本科毕业生的初次就业搜寻时间的因素进行了分析,发现性别对毕业生的初次就业时间有着显著影响。学者们对大学生就业的性别差异的研究大多集中在对劳动力市场歧视、法律制度不健全及性别对就业的具体影响等客观因素的分析上。毋庸置疑,我国劳动力市场上的女大学生就业难题的破解有待于国家相关政策、制度、市场环境等客观因素的改良。然而,本文认为,女大学生在现代社会性别观念的指导下树立正确的人才观、职业观,培养“自尊、自信、自立、自强”的自我意识是解决女大学生就业难题的基础。

社会性别有别于生理性别,它是指为人们所认知到的男性与女性之间存在的社会性差异和社会性关系,这些差异和关系会因各种具体社会形态和文化形态的不同而有所不同,且会随时间发生变化。以社会性别理论为视角能够揭示女大学生就业难的根源,并在此基础上挑战传统性别规范下制约女大学生就业的性别意识。大学生的就业意识是指大学生在大学学习阶段,支配他们的行动,带有一定就业目的和愿望的心理活动,是大学生在校学习和生活过程中,对就业所持的认识、评价、情感和态度

收稿日期:2011-01-16

作者简介:袁妙彧(1975-),女,湖北武汉人,湖北经济学院讲师,博士,主要从事女性就业与社会保障研究。

等心理成份的总和，是大学生所具有的与就业有关的观念倾向，在很大程度上制约着大学生的就业态度和就业方式。本文进一步将就业意识这个抽象的概念具体化为自我评价、职业价值观与就业心理、对婚姻与就业的认识几个方面，从社会性别的视角对大学生就业意识进行调查研究，通过实地调查发现当前大学生就业意识的共性特征，并侧重比较男女大学生在就业意识上的差异，发现就业中的性别利益，从而提倡将社会性别意识纳入到就业政策的制定与执行中，纳入到高校的大学生就业指导工作中。

二、研究方法

本研究以社会性别为研究视角，运用实地调研的方法，以武汉市高校在校全日制本科生作为调查研究对象，选取了 6 所高校，其中华中科技大学、中国地质大学是一本高校，湖北经济学院、湖北工业大学是二本高校，武汉大学东湖分校、武汉科技大学中南分校是三本高校。本次调查受访学生的专业包括财经类、管理类、法学类、哲学与人文类、理工类，调查采取无记名问卷调查的方式考察武汉在校大学生的就业意识基本状况，从社会性别视角对男生与女生的就业意识进行对比，发现两者在自我评价、职业价值观与就业心理、就业准备、对婚姻与就业的认识几个方面的差异，分析这些差异产生的原因，进而为高校学生思政教育、就业指导工作提供依据。笔者自设计问卷于 2010 年 5~6 月在上述 6 所高校随机发放了 430 份问卷，共收回有效调查问卷 393 份。问卷的有效回收率为 91.4%。调查的相关数据采用 SPSS17.0 软件进行统计处理。

三、调查结果分析

（一）调查对象的描述性统计结果

表 1 武汉高校大学生就业意识的描述性统计

变量	频率(百分比)	变量	均值(百分比)
性别		专业	
男生	165(42.0)	财经类	86(21.9)
女生	228(58.0)	管理类	136(34.6)
学校		法学类	20(5.1)
一本	152(38.7)	哲学与人文类	39(9.9)
二本	121(30.8)	理工类	97(24.7)
三本	113(28.8)	其它	14(3.6)
其它	7(1.8)	家庭所在地	
年级		直辖市省会城市	59(15.0)
大一	56(14.2)	地级市	72(18.3)
大二	200(50.9)	县城	85(21.6)
大三	111(28.2)	乡镇	51(13.0)
大四	22(5.6)	农村	121(30.8)

根据问卷所获得的数据，整理出变量的描述性统计结果见表1。本次调查对象中男女生占比分别为42%、58%，其中女生略多。一本、二本、三本学生占比分别为38.7%、30.8%、28.8%，比例基本持平。从各年级学生的分布看，大二、大三学生占比较高。其中大二学生占50.9%，大三学生占28.2%。大学生就业意识的形成与定向基本是在大二开始、大三基本完成。因此，样本学生各个年级分布情况非常切合本研究的目的。研究对象的专业涉及财经类、管理类、法学类、哲学与人文类，理工类，其中财经类、管理类和理工类的学生比重较高。从家庭所在地看，城乡学生比例基本相当。

(二) 大学生职业价值观的性别差异

职业价值观是大学生人生目标和人生态度在职业选择方面的具体表现，也就是一个人对职业的认识和态度以及他对职业目标的追求和向往。职业价值观反映了大学生对个人与社会关系的理解，对职业意义的认识。它可以通俗表现为一个人认为哪些职业好、哪些职业差。职业价值观因人而异，但是在一定时期内一定社会环境下，固定人群的职业价值观又会出现统一的趋势。本调查问卷中依据职业锚理论设置问题，从14个方面对大学生的职业价值观进行考量。研究发现，总体上武汉地区大学生在选择职业时认为最重要的依次是：收入高福利好（58%）；符合个人兴趣（42.2%）；工作能兼顾家庭（30%）；工作中能建立广泛的人际关系（23.9%）；工作轻松环境舒适（23.7%）。大学生在选择职业是较为不关注的依次是：工作在大城市（9.9%）；工作对社会有贡献（10.2%）；职业社会地位高（11.2%）；晋升机会多（11.2%）；工作有挑战性（12.5%）。研究结果显示在

当前的就业压力下,在校大学生对职业的期望值有所降低,职业价值观趋于功利性。大学生普遍偏好收入高、福利好的职业,同时关注个人兴趣、兼顾家庭以及工作环境等因素,在择业上虽然已经基本放弃了工作地点对大城市的偏好,也不再对职业的社会地位等精神层面的要素有高要求,但是同时也不再关注职业对社会的贡献。这一方面说明大学生职业价值观趋于理性,同时也显示出当代大学生职业观的个人主义和功利主义的加强,集体主义与社会责任感的弱化。

表 2 大学生职业价值观的性别差异

价值观 性别	收入高福利好	工作自主性	工作在大中城市	晋升机会多	符合个人兴趣	工作稳定
相关系数	.154**	-.067	-.028	-.041	.007	.110*
Sig.(双侧)	.002	.186	.579	.413	.886	.030
价值观 性别	工作有挑战性	对社会有贡献	建立良好的人际关系	能够学习新知识 解决新问题	工作轻松环境舒适	工作能兼顾家庭
相关系数	-.022	-.158**	.101*	-.049	-.012	.016
Sig.(双侧)	.659	.002	.045	.335	.819	.745

注:**表示在置信度(双测)为 0.01 时,相关性是显著的;*表示在置信度(双测)为 0.05 时,相关性是显著的(下表同)。

本文分别求不同的职业价值观选择与性别之间的Kendall 相关系数,研究结果如表2 所示。相对男大学生,女大学生在选择职业时更加关注收入、福利、工作稳定性、工作兼顾家庭。而在其他方面则较男生要求少。但是从统计检验结果来看,仅仅4项是统计显著的:女大学生较男大学生更加偏好收入高福利好以及稳定性高的职业;女大学生较男大学生对市场薪酬要求低;女大学生较男大学生更加关注职业中的人际关系,而男大学生更加倾向选择对社会有贡献的职业;在理想职业的选择上,女大学生对收入较高的外企、稳定性较高的公务员、事业单位兴趣较大,对风险较高、变异性较大的自主创业、民营企业的偏好较低。

职业价值观的性别差异反映了当代女大学生社会性别观念的多元化与复杂化,现代男女平等就业、独立进取的社会性别观与传统的女性属于家庭、男性属于市场的性别观在她们身上矛盾交织。大多数女大学生和男大学生一样具有自我实现的潜在动机,希望多年的勤奋努力能得到社会的认可,通过工作获得薪水和福利来证实自己的能力,就业意识中的独立自主得以彰显。另一方面,女大学生又受到传统性别观的束缚,依然将工作服从于家庭,工作稳定并兼顾家庭更是体现了当代女大学生家庭优先职业的价值观,同时表现出创新动机不足、竞争意识薄弱等特点。职业价值观的功利性体现了当代女大学生依然没有走出家庭、私人性、客体性的价值定位。价值观的局限性必然导致女大学生在职业评价中短视、职业选择时盲目以及职业发展中动力不足。

(三) 大学生自我评价与就业心理的性别差异

1. 自我评价

大学生应具备对自己的想法、期望、行为及人格特征进行判断与评估的素质。良好的自我评价是积极就业意识的最重要组成部分。本研究运用量表的方法,从11 个方面对大学生的自我认知进行测量。测量结果如表3 所示:从11 项评价指标的均值来看,女大学生的自我评价分值大多低于男大学生,仅仅在勤奋一项上,女生均值高于男生,在人际关系一项上两者得分接近。从标准差来看,女生的标准差均低于男生。比较结果说明,女生在自我评价上的趋同性高于男生,男生自我评价的差异性较女生大。虽然大多数女生认为自己学习勤奋,人际关系还不错,但是在其他方面的自我评价低于男生。

表3 大学生自我评价的性别比较

	自我评价	勤奋	自信	人际关系	身体好	学习好	气质好	外表形象好	交往能力强	心理素质好	家庭条件好	外向
女生	均值	2.90	2.60	2.31	2.19	2.52	2.58	2.67	2.69	2.44	3.61	2.84
	标准差	1.196	1.148	.895	.895	1.005	.923	1.018	1.059	1.173	1.375	1.245
男生	均值	2.68	2.80	2.33	2.35	2.97	2.75	2.83	2.85	2.51	3.91	3.08
	标准差	1.530	1.232	.925	1.238	1.314	1.226	1.282	1.224	1.225	1.487	1.545

表4 大学生就业心理与性别的相关系数

	大学生就业焦虑感	家人对大学生就业的焦虑感	是否有信心获得满意工作
相关系数	-.149**	-0.060	-.192**
Sig.(双侧)	.002	0.205	.000

2. 就业心理

以往研究结果显示就业压力已经成为在校大学生的主要压力源。本调查重在揭示男女大学生就业压力感的差异，调查结果显示：

第一，女大学生就业的焦虑感明显高于男生。大多数女生对就业比较焦虑（66%），男生比较焦虑的是（41%）。虽然非常焦虑到男生比例（12%）略高于女生（8%），但是这两项合计女生的比例还是大大高于男生。总体上74%的女生对未来就业感到焦虑，53%的男生对未来就业感到焦虑。仅仅只有2%的女生对就业毫无焦虑，而男生的这一比例是12%。

第二，学生家庭对女生未来就业的焦虑也更加显著。52%的家长对女生就业感到焦虑，35%的家长对男生就业感到焦虑，而对女生就业不感到焦虑的家长仅仅占2%，而男生家长这一比例的则达10%。显然，家庭对女大学生就业的担忧大于对男大学生就业的担忧。

第三，男生比女生对毕业后获得满意工作更加自信。当被问及“是否对毕业后获得满意工作有信心”，有3%的女生、2%的男生完全没信心；40%的女生、26%的男生没什么信心；53%的女生、56%的男生有点信心；4%的女生、16%的男生非常自信。

为了进一步验证频度分析的结论，我们再分别求大学生就业焦虑感、家人对大学生就业的焦虑感以及是否有信心获得满意工作与性别的Kendall 相关系数，结果如表4所示，大学生就业焦虑感和是否有信心获得满意工作这两项统计显著。

女大学生的综合素质并不低于男生，实际上女大学生在校学习成绩总体好于男生，但几乎所有的实证研究结论均显示女大学生的个人评价低于男生。从社会性别的视角看，女大学生虽然是现代女性中的佼佼者，但是传统的性别规范依然对其产生了性别角色认同上的阻碍。“男强女弱”、“男主女从”的传统性别角色规范将女大学生定位于较男生弱的位置，虽然勤奋努力，但依然认为实力不及男生，心理认知出现偏差，自信心不足。另一方面，女大学生作为社会人，在当前女性就业难的现实背景之下，就业的“双向选择”、劳动力供需矛盾中的买方市场使得就业性别歧视普遍化等也导致对自身能力产生怀疑。较低自我评价水平与当前女大学生就业难现状相互作用，进一步导致在校女大学生心理压力较男大学生大，以及女大学生自身与家庭对女大学生就业信心不足。

（四）就业准备上的性别差异

本研究发现，男女大学生在“大学期间应培养社会实践能力”上达成共识，但对“高校在培养大学生实践能力的表现”上评价均不高。对于就业中的主要困难，男女大学生普遍认为是“职业技能不熟练”、“求职技巧缺乏”、“社会资源不丰富”，对于我国当前的就业政策与就业形势，也仅仅只有40%的大学生表示有所了解。半数以上的大学生从大学二年级开始思考职业选择的问题，就业准备则大多数是从大学三年级开始的。在这两个问题上，女大学生均比男生起步早，本研究中的女大学生83.2%在大一、大二已经开始思考职业选择问题，而男生的这一比例则仅为65.6%。52.2%的女生在大学二年级就开始做就业准备；相比之下，男生的就业准备则启动较晚，仅有37.4%的男生大二开始做准备。可见，实际上女大学生在就业问题上的忧患意识比男生强，且在就业准备上也表现得更加积极。

如表5所示，对于“哪些因素对就业起作用”的提问，男女生的看法存在差异。武汉地区的大学生普遍认为“性格与交往能力”、“所学专业”、“社会关系”、“社会实践”以及“实用性技能”对就业的影响较大。从两性的比较分析结论可知，“学历层次”、“社会关系”、“社会实践能力”以及“实用性技能”与性别的相关系数统计显著，说明与男生比较，女大学生显然更加看重学历层次、社会关系、社会实践能力以及实用性技能。

表5 大学生认为对就业起作用的因素(%)

影响因素	学习成绩	性格、交往能力	专业	学历层次	学校、老师推荐	学校知名度
男生	21.8	74.5	69.8	32.7	8.5	35.8
女生	18.4	82.0	59.3	51.3	10.5	38.2
与性别的 Kendall 相关系数	-.042	.090	.027	.185**	.034	.025
影响因素	获奖情况	社会关系	社会实践	实用性技能		
男生	9.1	37.6	43.6	47.3		
女生	12.3	57.9	55.7	60.5		
与性别 Kendall 相关系数	.050	.201**	.119*	.131**		

从就业准备上的性别差异，我们发现当代女大学生与传统中国女性对自身的认识是不同的，现代女大学生在职业生涯中的主体意识增强。在就业市场化的进程中，大学生已经意识到在劳动力市场上，大学生本人要对自身的求职就业、职业发展等承担最终责任，女大学生努力学习科学知识本领，积极主动的思考有关职业的问题，对学历的提升、社会实践能力的培养、实用性技能的关注等均体现出女大学生现代的社会性别意识，在潜意识里她们非常渴望在大学阶段提升就业能力，也希望能够进一步提升学历层次来证明自己，这种要求甚至比男生更加强烈，这表明潜意识里女大学生对传统的性别定位是不完全服从的，她们也试图抗争和摆脱传统对女性的束缚。然而与之矛盾的是，传统社会性别文化中女性角色的被动、依赖、软弱对女大学生的影响也非常显著，她们在诸多就业影响因素中对社会关系的关注较男生显著，这体现在女生就业心理上的依赖性。在就业信息的收集渠道上，女生对家庭、亲戚朋友的依赖比男生显著。显然，当代女大学生对自身的社会性别角色的认识是较为矛盾与模糊的，相互矛盾的角色期待在她们的就业意识中同时存在，并冲突、斗争于整个就业准备过程中。

（五）大学生对就业与婚姻的认识

近年来，在我国经济体制改革与社会转型的过程中，出现了女性失业、女大学生就业难的社会现象，由此催生了“干的好不如嫁得好”、“跑职介所不如跑婚介所”的思想在女大学生中悄悄蔓延。大学生对于职业与婚姻的认识将直接影响其就业动机及其在求职、就业中的态度与行为取向。本研究发现男女大学生在两性的社会分工、女性成功标准的判断以及女性阶段性就业等问题上意见不同。绝大多数女生反对“男人养家糊口、女人相夫教子是合理的社会分工”的论断，尚有22.7%的女生认为

有些道理，而较为赞成这一说法的男性的比例是42%。认为“女大学生干得好，不如嫁得好”有道理或者有些道理的女生占38%，男生占53%。对于女性在孕产期阶段性就业的提法，分别有55%的女生和73%的男生表示赞同。在频数分析的基础上我们再分别求以下四个变量与性别的Kendall 相关系数，结果见表6。

表 6 婚姻与工作关系的性别 Kendall 相关系数

对婚姻与工作关系的理解	性别
1. 男人养家糊口,女人相夫教子是合理的社会分工	.286**
2. 女大学生干得好,不如嫁得好	.159**
3. 如果你未来的丈夫(妻子)的薪水能够让你过上宽裕的生活,要求你做全职太太(全职先生)	-.051
4. 有人提出:在当前的就业压力下,应该让孕产期的女性回家生育孩子,等孩子3岁左右再重返职场。	0.178**

调查结果显示当代男大学生性别意识依然较女大学生传统，近一半的男生潜意识中对女性的社会性别角色的定位是以家庭为重，夫权思想、“男外女内”的分工模式对当代男大学生的性别意识影响显著。本研究发现，在当前的就业形势之下大学生的社会性别意识出现了向传统性别观复归的趋势。部分女大学生面对就业中的困难望而却步，转而将希望冀望于婚姻，女性独立、自信的价值观念在一定程度上遭到挑战。同时，有20%的男生愿意做“全职先生”，这一比例与女生选择“全职太太”的比例相同。男女大学生中均有1/5左右的就业欲望不强，在一定经济条件下愿意退出市场竞争。这种现象一方面是当前价值多元的社会背景下大学生职业观的多样化的表现，另一方面也揭示了当代部分大学生对于就业目的理解的片面性，认为就业就是获取经济收入，收入够了即可放弃就业，对于就业的社会功能理解不足。

本次调查中76.4%的女生认为女大学生在就业时面临比男大学生更大的困难，持这一观点的男生比例为43.7%，可见女大学生对自身的就业困难的感知更加强烈。对于女大学生就业中面临的最大的困难，男女大学生观点基本一致，认为最主要的原因是招聘方的性别歧视以及传统的社会性别观念的影响。调查发现，大学生普遍认为应该从主客观方面提高女大学生就业，女大学生自身应提高就业技能促进就业，学校要加强女大学生就业指导；国家重视对企业性别歧视现象的监督；以及全面推行生育保险制度等。但是，男女大学生在一些观点上依然存在较大的差异，比如有21.6%的男大学生认为女大学生应该降低就业标准，而仅有6.6%的女生同意这一观点。此外，针对国家是否应该加强对企业性别歧视现象的监督，男女大学生观点的分歧也较大。由此可见，传统性别观是制约女大学生就业的重要因素，且两性在劳动力市场上的确存在不同的性别利益，国家的公共政策应在公平、公正的原则下合法保护女性的劳动权益，避免公共政策的性别歧视与性别偏向。

四、结论及建议

社会性别不仅为分析就业问题提供了一个新的视角，更重要的是社会性别揭示了当前女大学生就业难深层次的根源。从社会性别的视角研究大学生的就业意识，本文获得的基本结论如下：

第一，大学生在就业中的主体意识增强，女大学生的成才意识、竞争意识凸显，现代性别意识对女大学生自我发现、自我实现有明显的推动。同时，女大学生依然受传统性别规范的束缚，其自我评价水平较男大学生低。女大学生及其家庭承受的心理压力更大。

第二，当代大学生在就业价值观上表现出价值多元的倾向，较为重视个人价值的实现，忽视社会责任。女大学生在职业价值观上表现出更明显的功利性。女大学生关注个人发展，且注重经济实利，在职业选择上求安求稳，风险意识不及男大学生。

第三，女大学生社会性别角色定位模糊，对于未来在市场与家庭间的定位较为迷茫。女大学生在就业准备上主动性与被动性并存。大学生的性别意识出现了向传统复归的倾向。

第四，就业中存在性别利益，当代男大学生性别意识较女大学生传统，男大学生潜意识对女大学生就业有排斥，男大学生与女大学生对公共政策期待的差异表明，缺乏社会性别意识，公共政策可能导致职场性别歧视。

因此，高校应将社会性别意识纳入到对大学生就业意识的培养、就业指导、就业心理健康的调试工作中去，特别是应针对当前就业形势下女大学生就业观、就业心理、就业准备等方面出现的新问题进行具有性别意识的差异化干预，促进女大学生就业。国家在制定与执行就业政策时，应考虑该政策对两性的差异化的影响，避免政策层面的性别歧视或性别偏向。

参考文献：

- [1] 叶文振. 女大学生的‘同民同工’ [J]. 中国人口科学, 2002, (6) .
- [2] 纪月梅, 秦蓓. 性别工资差别与人力资本——来自大学毕业生的经验分析[J]. 世界经济文汇, 2004, (6) .
- [3] 谭琳, 陈卫民. 女性与家庭——社会性别视角的分析[M]. 天津: 天津人民出版社, 2001.
- [4] 范元伟, 郑继国, 吴常虹. 初次就业搜寻时间的因素分析——来自上海部分高校的经验证据[J]. 清华大学教育研究, 2005, (2) .
- [5] Carroll Catherine, Brayfield April. Lingering nuances: gendered career motivations and aspirations of first-year law students[J]. Sociological Spectrum; 2007, 27, (3) :225-255.
- [6] Agbor -Baiyee, W. A cyclical model of student career motivation [J]. College Student Journal; 1997, 12, Vol. 31, Issue 4.