

文章编号: 1005-0523(2009)01-0116-05

# 女大学生的职业生涯阻碍因素及对策探析

刘 慧, 徐朝亮, 黄三生

(华东交通大学 人文社会科学学院, 江西 南昌 330013)

**摘要:**现代社会越来越需要女大学生在职业舞台上发挥更大的潜能,但女性在职业生涯发展过程中面临着各种内在与外在阻碍因素,包括低职业自我效能感、复杂的成就动机冲突、消极的数学学习态度、女性的生理特征、性别刻板印象、家庭与职业的角色冲突、女性导师与榜样的缺乏等.建议通过开展女大学生职业生涯辅导、健全社会保障机制与法规、营造两性平等文化氛围和增进职业与家庭的平衡等途径,促进女大学生的职业生涯发展.

**关键词:**职业生涯阻碍;女大学生;职业生涯发展

**中图分类号:** B844.5

**文献标识码:** A

女大学生的比例逐年增加,然而她们在职业生涯发展上还有许多不尽如人意的地方:女大学生的就业率偏低,再就业比男性更为困难;纵向和横向职业性别隔离现象仍然存在,女性多集中在办事人员和简单的生产操作与运输等低技能、低工资的职业领域,男性则更多地充当管理人员和技术人员;女性工资低于平均水平,仅占男性工资的 61.85%<sup>[1,2]</sup>.总之,许多女大学生的职业潜能并未得到完全的发挥,甚至成为事业的低成就者.如何解释女性成就与能力之间的这种差异? Betz 和 Fitzgerald (1987)认为,职业生涯阻碍 (career barrier) 是一个非常重要的概念,虽然目前有许多关于职业心理与生涯规划的研究,但职业生涯阻碍是个经常被忽略的领域<sup>[3]</sup>.国内对于职业生涯阻碍的直接研究极其缺乏,一些相关研究多涉及大学生找工作时的职业阻碍,而对于进入职业领域后的职业生涯阻碍因素探讨得较少,尤其是关于女大学生这一特殊群体的研究更为少见.本研究旨在探讨女大学生在整个职业生涯发展过程中(包括职前与职后)将面临的主要阻碍因素,并在此基础上提出相应的对策.

## 1 阻碍女大学生职业生涯发展的主要因素

最早提出这一概念的学者 Crites (1969)认为影响个人生涯发展的阻碍因素包括内在的冲突和外在的挫折等. O'Leary (1974)对生涯阻碍因素也做出内在和外在两方面的区分.基于此,本文拟从内在和外在两个方面,就女大学生的职业生涯阻碍因素进行分析.

### 1.1 内在阻碍因素

#### (1) 低职业自我效能感

职业自我效能感 (career self-efficacy) 是指个体对自己完成特定职业任务能力的知觉或对达到职业行为目标的信心或信念.职业自我效能感对于个体职业生涯的发展至关重要,它比实际能力能更好地预测一个人的职业生涯选择,也能更好地预测其事业的成功.个体的自我效能感越强,其职业选择的范围就越宽,择业行

收稿日期: 2008-09-25

基金项目: 江西省高校人文社会科学研究项目 (XL0706)

作者简介: 刘慧 (1977-), 女, 江西信丰人, 讲师, 研究方向为职业生涯心理辅导.

为就越积极主动,他为职业准备的教育就越好,兴趣也越大,成功的可能性也越大<sup>[4]</sup>。

但 Betz 和 Hackett 在一项研究中发现,男大学生在所有职业上的自我效能都相差不大,而女大学生在传统男性职业领域上的自我效能感显著地低于男大学生<sup>[5]</sup>。这一研究结果在以我国大学生为样本的研究中得到了进一步的验证,即在数学家、工程师、计算机程序员、党政机关负责人、销售经理、经济学家等传统男性职业领域中,职业自我效能感的这种性别差异确实存在。而且职业自我效能对个体的职业选择范围的确有显著的预测作用<sup>[6]</sup>。正是女大学生的低职业自我效能感极大地限制了其职业生涯选择的范围,使她们逃避选择非传统的女性职业领域。

## (2) 复杂的成就动机

成就动机 (achievement motivation) 是人们在完成的过程中,力求获得成功的内部动因,亦即个体对自己认为重要的、有价值的事情乐意去做,努力达到完美的内部推动力量。虽然在小学阶段,女生的成就动机水平稍高于男生,但从初中开始,女生成就动机水平开始低于男生,而且差别越来越大。在大学阶段,男女生成就动机差异达到非常显著的水平<sup>[7]</sup>,女大学生的成就动机明显低于男生<sup>[8-9]</sup>。

有学者认为,女大学生成就动机较低的一个重要原因是她们的成就动机结构不同于男大学生,男生的成就动机由“追求成功”和“避免失败”两方面构成,而女生比男生的成就动机结构多了一个维度,即“成就恐惧”<sup>[10]</sup>。成就恐惧 (fear of success) 是指个人对其行为获得成功结果的一种带有恐惧的消极心态。由于预见到成功会产生使人恐惧的结果,所以以后在从事类似活动时,个体有可能会放弃积极行动,改以消极应付行为。成功恐惧可视为一种消极性的成就动机。一项关于中国女大学生成就恐惧倾向的实证研究显示:如果自己经济地位高于男性或在行政职务上身居要职,女性会感到极大的焦虑,而男性只有极个别人有这样的担心<sup>[10]</sup>。一方面害怕不成功,另一方面又害怕成功,女性这种复杂、尖锐的成就动机冲突使得她们在职业生涯发展上要面对比男性大得多的阻力、障碍和困惑。

## (3) 消极的数学学习态度

尽管女性和男性在一般智力上没有差异,但是在某些能力上确实有所不同。例如,女生在言语技能上表现出优势,在心理旋转、空间知觉等方面却比男生差。其中数学表现的差异对女性职业生涯发展的影响最为重大。有研究发现女生在数学计算技能上比男生好,但从青春期中期开始,男生在解决问题方面做得更好,在数学测验中也表现得更好。在从高层次人群抽取的样本中(如大学生或数学上有天赋的年轻人),数学表现的性别差异更大,男生做得更好<sup>[11]</sup>。事实上这种数学上的性别差异并非是遗传或先天因素所导致的,而更多地是源自女生在数学上的不自信,源自“男性比女性更擅长数学”<sup>[12-13]</sup>、“女性在学习理工科专业远远不及男性”<sup>[14]</sup>的性别刻板印象。在高中和大学,即使许多女生在数学上很有天赋,她们仍然会避免选择与数学相关的课程、专业或职业,这是令人遗憾的。因为数学作为职业发展的严格过滤器 (Sells 1982),铺平了通向科学、工程和商业方面的高地位和高薪职业的道路<sup>[11]</sup>,逃避学习数学的女生们于是被隔离在高收入、高社会地位的职业之外。

## (4) 女性的生理特征

生理特征也是阻碍女大学生职业生涯发展的重要因素之一,表现在:其一,女性的生育功能成为了她们在职场竞争中最为不利的因素。根据全国总工会女职工部对 660 个企业的调查发现,88.7% 的行政领导不愿招女工的真实原因是女职工生育哺乳会影响企业的经济效益<sup>[15]</sup>。因为企业将因此蒙受双重损失——不仅要允许女职工在生育期和哺乳期里将部分时间和精力投入到生育、抚养孩子这件事情上,还可能要为此付出额外的带薪产假、医疗福利等费用;其二,女性在体型和力量上天生较男性娇小柔弱,加上月经周期,使得女性更难以胜任高强度、工作流动性大、经常远距离出差和恶劣艰苦环境下的工作;其三,女性比男性身体成熟的速度要快一些,衰老进程也与男性存在差异。大多数女性在 25 岁之后身体机能即有所减退,30 岁之后衰退速度有所加快,而同龄男性的衰老则要慢得多。所以在我国实行男女退休年龄不同的政策,其中男职工 60 岁,女职工 55 岁,女工人 50 岁。比男性早退休的制度使大量精力尚且充沛、经验丰富的女性过早地离开她们的工作岗位,尤其是使正处于管理岗位上的女性失去了向更高领导层发展的机会。而且对于企业而言,女员工缩短了服务年限,这无疑是一种损失。总之,在市场竞争日趋激烈而社会福利保障制度又不健全条件下,从人力资本的角度来看,雇佣男性显然比雇佣女性显得更为划算,女大学生因此在就业市场上处于劣势。

## 1.2 外在阻碍因素

### (1) 性别刻板印象

性别刻板印象 (gender stereotypes) 来自性别角色, 所谓性别角色就是在某种文化价值观念下, 男女所应该表现出的行为模式与所具备的心理特征。人们倾向于将女性与亲和性特质 (如对他人的关心、令人温暖、依赖性) 联系在一起, 而将男性与行动性特质 (如对任务的关心、较高的成就取向、雄心勃勃、独立性) 联系在一起<sup>[11]</sup>, 并因此赋予两性不同的角色期待: 将男性与职业角色、与权力联系在一起, 期待他们成为家庭的供养者; 将女性与家庭角色、与从属的地位联系在一起, 期待她们扮演家庭养育者的角色, 照顾儿童和年老的父母, 或期待她们在其传统角色延伸的职业领域中工作, 如健康护理、幼儿及中小学教师、食品、护士、社会工作者、清洁工等。但不幸的是, 这些行业社会地位低、报酬少, 并且职业发展阶梯短浅。但是在国家机关、企事业单位负责人、医生、银行等象征权利和地位、社会声望较高的职业中, 由于对女性的负性刻板印象的存在, 女性比男性更不容易被录取和提拔, 也更不容易从领导者那里获得积极的评价。

这种传统观念对人的影响之深, 即便是接受过高等教育的大学生也不可避免地受其影响。于泳红和胡志海曾分别采用内隐联想测验 (IAT)、外显报告和刻板解释偏差 (SEB) 等方法进行了研究, 结果发现大学生普遍存在着内隐职业性别刻板印象, 对两性有着截然不同的职业定位<sup>[16]</sup>, 他们倾向于把专业技术职业与男性联系起来, 而把服务业与女性联系起来<sup>[17]</sup>。所以我们不难理解为什么“老板对女性能力的歧视态度”是一项女性认为重要而男性并没有提及的阻碍因素<sup>[18]</sup>, 且女性对于公平晋升的满意度要普遍低于男性<sup>[15]</sup>。

### (2) 家庭与职业的角色冲突

从世界范围来看, 两性在每日的时间分配上存在着一个共同点: 有酬工作上男性工作时间略长, 家务上则是女性劳动时间更长, 把两项劳动相加, 女性每日的劳动时间比男性要长<sup>[15]</sup>。根据 Bamett 和 Rivers (1992) 的调查, 在职的父亲一周工作 50 个小时, 在职母亲则一周工作近 80 个小时。总之, 女性在家庭中的角色负荷较男性更重, 因此家庭与事业的冲突是许多女性在职业生涯发展过程中必须面临的一项角色压力。Luzzo 在一项关于女大学生职业生涯阻碍的调查中发现, 女性更多地考虑职业角色与家庭角色的冲突问题, 而同龄的男性则很少<sup>[19]</sup>。田秀兰在比较台湾大学生主观生涯阻碍因素的性别差异时, 也发现男生与女生在“家庭责任”、“婚姻子女问题”方面具有显著的不同, 女生比男生更重视来自于家庭和对子女的照顾所形成的阻碍<sup>[3]</sup>。家庭与职业的这种双重角色压力有可能导致角色过载 (即超过个体固有的时间和精力角色需求) 或角色冲突 (即两个角色间不兼容的要求), 使女性容易产生挫败、倦怠、焦虑、抑郁等消极情绪, 影响正常地工作, 并使她们较少有时间和精力接受继续教育、提升自身素质和参与非正式的社交活动, 从而大大减少了职业晋升的机会。

### (3) 女性榜样和导师的缺乏

阻碍女大学生职业生涯发展的另一个重要因素是缺乏成功的职业女性榜样和导师。虽然有越来越多的女性进入领导决策职位, 但总体而言, 地位越高, 女性管理者越少; 担任副职的多, 担任正职的少; 担任名誉性的虚职的多, 有实权的少。导致女大学生看不到成功的榜样, 也缺乏引领她们职业晋升的导师—即职位更高、可以积极为下属进行职业规划和发展的导师。导师不仅可以帮助个体发展适当的职业技能, 还可以帮助个体了解非正式的组织结构, 与合适的人群交往, 把握住晋升的机会。真正有管理决策职位的女性管理者少, 而很多男性管理者由于性别刻板印象或无法恰当处理与女下属的人际交往尺度等诸多原因, 通常也不愿意指导女性, 所以女大学生很难攀登上更高的职业阶梯。

此外, 女大学生的职业生涯外在阻碍因素还包括: 缺乏重要他人 (如配偶、父母等) 的支持、被排除在非正式沟通的网络之外和职业阶梯短浅等 (即传统的女性职业通常很少或者没有更高的发展空间, 没有通往更高职位的路径, 如文书工作、幼儿教师、护士等)。

## 2 促进女大学生职业生涯发展的主要对策

如前所述, 女大学生职业生涯阻碍包括内在因素和外在因素, 相应地这些阻碍产生的原因也可以归结于两个方面: 一方面是客观环境因素, 如社会保障机制和法规不健全、社会文化传统观念根深蒂固、家庭教育和学校教育存在着性别偏差; 另一方面是女大学生自身的主观心理因素, 即对上述环境因素缺乏客观、理性的

认识等.因此要消除女大学生职业生涯发展的阻碍,就必须从这两方面着手,需要社会、企业、学校、家庭和个人的共同努力.

### 2.1 开展女大学生职业生涯辅导,满足女性的特殊需求

女大学生的职业生涯发展模式较男性更为复杂,她们要经历更多的角色冲突和环境压力.因此有必要根据两性不同的职业生涯发展模式和特点,开展有针对性的女大学生职业生涯辅导,协助她们评估自身的阻碍因素,觉察自己对这些阻碍因素的看法,及其对未来职业生涯发展的影响,帮助她们找到相应的适应与克服之道,积极地将这些阻碍因素视为挑战,并转为职业生涯发展的动力.具体而言,女大学生职业生涯辅导应重点满足女性职业发展的特殊需求,包括:(1)找寻工作的技巧.如学习如何申请那些主要保留给男性的工作,如何应对招聘时雇主的性别歧视;(2)职业世界的探索.如在搜索职业信息和职业选择时如何克服性别刻板印象的限制;(3)自我概念的澄清;(4)处理双重角色的策略及角色模式,如学会时间管理,找寻同时满足家庭和个人需求的方法;(5)肯定的训练;(6)各种工作环境的资讯.如学习如何辨识和应对工作环境中同事及上司对女性的刻板印象;(7)生活风格的澄清;(8)朝向独立价值的发展<sup>[20]</sup>.

### 2.2 健全社会保障机制和法规,促进女性的平等就业

首先,加快建立生育社会补偿机制.如前所述,生育是女性就业最主要的不利因素,所以要消除女大学生职业发展的障碍,首先必须承认生育的社会价值,从政策和法律上对生育实行社会补偿,例如:对达到或超过该行业规定的男女比例的企业实行减税优惠;建立生育基金统筹制度,即根据女职工生育期间企业应承担的费用和参加统筹的职工总数测算,由企业每年定期地向统筹管理机构缴纳,然后统筹机构按女职工人数,每人一次性地补给企业一定数量的资金;或实施“双方负担”制度,即由男方单位与女方单位分担负责支付女方产假期间女方单位应支付给女性的工资、医疗、保险等所有费用及其由于女性休产假所造成的女方单位的经济损失;立法增设“男人产假期”,规定男性在妻子生育期间与妻子一道休产假,从而提高男性的就业成本,相对降低女性较高的就业成本<sup>[21]</sup>.

其次,要完善就业平等政策与法规,如在《宪法》、《妇女权益保障法》和《就业促进法》中就促进女性就业、防止和消除就业和职业中的性别歧视予以法律规范,明确侵犯女性就业权益者的法律责任,建立有效的劳动力市场监督机制.

### 2.3 营造两性平等的文化氛围,破除性别的刻板印象

虽然生理上的性别差异是先天决定的,但行为、性格和角色上的性别差异却是社会文化和外在环境等多重因素共同塑造的结果,因此,可以从家庭、学校、社会、媒体等多种途径协同努力来消除性别刻板印象:在家庭教育上,父母做好角色模范作用,如母亲坚持上班和常常做一些“男性”的家务劳动(如擦车、陪孩子打球),父亲经常参与到家务劳动中来.给孩子买跨性别的玩具,不限制孩子参与非典型性别化的游戏和活动,分配孩子做非典型性别的任务(如男孩打扫房间,女孩清理垃圾、打扫庭院等);在学校教育上,在各级、各类、各科教育中促进男女教师的比例平等,避免让学生形成小学教育是女性职业、数学教育是男性职业等性别刻板印象;提供给学生无性别偏见的教科书和课堂教学;倡导学生发展非传统性别的学科兴趣和能力,鼓励他们选修和学习非传统性别的学科和专业(如男性学习公关文秘,女性学习工程管理);在大众媒体上,减少带性别偏见的广告和电视节目的播出,给予双性化性格更多地宣传与鼓励.

### 2.4 促进职业与家庭的平衡,缓解女性的角色冲突

第一,鼓励企业实行弹性化的工作方式.例如,允许生育和哺乳期的女性实施工作分享,即将一份全职工作分配给两个或更多的人,然后由她们自己进行重新分配;大力发展远距离办公技术,使在家工作成为一种可能;推行弹性化工作时间,即在工作时间总量保持不变的情况下,给予员工灵活、自由选择上下班时间的权力,使工作时间和照顾子女的时间更好地相容,更有效地处理突发的家庭需求.

第二,推进家务劳动的社会化和双亲化.取得他人的帮助以减少家庭负担对女性协调职业与家庭的关系来说,是有效的办法.经济条件允许的女性可以雇佣钟点工或保姆来分担部分家务,而更多的女性则需要从配偶或其他的家庭成员中获得帮助.因此,一方面要大力发展家政服务业,推进家务劳动的社会化,另一方面则要倡导男女平等分享家庭责任的社会文化,以切实减轻女性的家庭负担.

第三,完善企业的相关福利设施与制度.例如提供带薪假期或日常看护补助,在工作地点附近设置儿童

日常看护场所,从而有效减少父母的担心,使接送孩子变得更为容易,并使她们能在白天工作的过程中有一些时间和孩子在一起.

### 参考文献:

- [1] 李晓宁. 职业分割、性别歧视与工资差距 [J]. 财经科学, 2008, (2): 88—96.
- [2] 姚先国, 谢嗣胜. 职业隔离的经济效应: 对我国城市就业人口职业性别歧视的分析 [J]. 浙江大学学报 (人文社会科学版), 2006, 36(2): 73—79.
- [3] 田秀兰. 生涯阻碍因素量表之编制及其因素结构 [J]. (台湾)屏东师范学院学报, 1998, (11): 81—104.
- [4] 方俐洛, 凌文轮, 刘大维. 职业心理与成功求职 [M]. 北京: 机械工业出版社, 2002. 61, 76.
- [5] Hackett G. H. & Betz N. E. A self-efficacy approach to the career development of women [J]. Journal of Vocational Behavior 1981, (18): 326—339.
- [6] 姜飞月. 职业自我效能理论及其在大四学生职业选择中的应用研究 [D]. 南京师范大学硕士学位论文, 2002.
- [7] 景怀斌. 中国人成就动机性别差异研究 [J]. 心理科学, 1995, (2): 180—183.
- [8] 张积家, 陈俊. 大学生的成就动机和成功恐惧研究 [J]. 应用心理学, 2002, 8(2): 18—22.
- [9] 杨渝川, 王卫红, 张庆林. 中国大学生学习动机的因素结构研究 [J]. 南京师范大学学报 (哲社版), 1996, (2): 67—72.
- [10] 强海燕. 关于女性“成功恐惧”心理倾向的研究 [J]. 妇女研究论丛, 1999, (3): 4—9.
- [11] Claire A. Etaugh & Judith S. Bridges. 女性心理学 [M]. 苏彦捷, 等译. 北京: 北京大学出版社, 2003. 22, 90—91, 127, 222.
- [12] 马芳, 梁宁建. 内隐数学——性别刻板印象的 SEB 研究 [J]. 心理科学, 2006, 29(5): 1116—1118.
- [13] 马芳, 梁宁建. 数学性别刻板印象的内隐联想测验研究 [J]. 心理科学, 2008, 31(1): 35—39.
- [14] 何志芳, 刘建平. 大学生性别—学科刻板印象的加工模式实验研究 [J]. 中国临床心理学杂志, 2007, 15(6): 577—579.
- [15] 李银河. 两性关系 [M]. 上海: 华东师范大学出版社, 2005. 90—91, 185.
- [16] 胡志海. 大学生职业生涯性别刻板印象的内隐研究 [J]. 心理科学. 2005. 28(5): 1122—1125.
- [17] 于泳红. 大学生内隐职业偏见和内隐职业性别刻板印象研究 [J]. 心理科学. 2003. 26(4): 672—675.
- [18] 田秀兰. 男女大学生生涯阻碍因素之分析研究 [J]. (台湾)教育心理学报, 1998, 30(1): 138—148.
- [19] Luzzo D. A. Gender differences in college students' career maturity and perceived barriers in career development [J]. Journal of Counseling and Development 1995, 73(3): 319.
- [20] Vernon G. Zunker. 生涯发展的理论与实务 [M]. 吴芝仪译. 台北: 扬智文化出版社, 1996. 428—432.
- [21] 李文胜. 关于“女性就业难”问题的经济学思考 [J]. 江汉论坛, 1999, (5): 69—72.

## Barriers and Countermeasures in the Career Development of Female College Students

LIU Hui XU Chao-liang HUANG San-shen

(School of Humanities and Social Sciences East China Jiaotong University Nanchang 330013 China)

**Abstract** Although there is a great need that female college students could realize their potential it is more likely that females may experience various interior and exterior career barriers in the career development process such as low career self-efficacy complex motivation conflict passive attitude towards studying mathematics female's psychological features gender stereotypes role confusion and lacking female leaders and examples of success. Accordingly some suggestions are made to promote female college students' career development including providing special career guidance for females perfecting social security mechanism as well as laws and regulations building atmosphere of gender equality and promoting balance between career and family.

**Key words** career barriers female college students career development