

大学生就业中性别歧视问题的社会心理透视

席 希

(南京政治学院 基础部,江苏 南京 210003)

摘要:针对市场经济条件下女大学生在就业环节中遭受性别歧视日益突出这一社会问题,从社会心理学角度,分析了大学生就业环节中的性别歧视现象及其发生的基本原因,提出了预防和处置大学生就业中性别歧视现象的心理学对策。

关键词:大学生就业;性别歧视;心理分析

中图分类号:D422.61

文献标识码:A

文章编号:1008-5092(2007)04-0042-04

一、大学生就业中性别歧视的界定

目前,在大学生就业中普遍存在的对女大学生的性别歧视现象已经引起了政府与社会的普遍关注。对我们来说,应深入分析形成这一社会现象的具体原因,研究并提出解决这一问题的具体对策措施。这首先要明确两个概念:即何为性别歧视?何为就业中的性别歧视?对于性别歧视,联合国在1979年经过广泛讨论和反复修改后通过的《消除对妇女一切形式歧视的公约》认为,所谓对妇女的歧视就是“基于性别所做的任何区分、排斥或限制,其结果和目的是损害或否认妇女(无论婚否)在男女平等基础上,认识、享有或行使在政治、经济、社会、文化、公民或任何其他方面的人权和基本自由”^[1]。这应该是目前关于性别歧视的一个最为权威而科学的定义,它准确地阐述了性别歧视的基本含义、内容。而对于“就业中的性别歧视”来说,我们则可以从1958年国际劳工组织通过的《关于就业和职业歧视公约》的规定中得到这样的解释与结论,所谓“就业中的性别歧视”即是基于性别的任何区别、排斥或特惠,“其后果是取消或损害就业方面的机会平等或待遇平等”,但“基于特殊工作本身的要求的任何区别、排斥或特惠,不应视为歧视”^[1]。由以上两个概念的交叉、包容的部分,再结合大学生就业中女大学生遭受的不公平待遇的现象,可以这样

认定:所谓大学生就业环节中性别歧视实际上就是指用人单位在录用大学生毕业生的各环节中,除妨碍正常生产、工作或依法不适合女大学生的工种或岗位外,以性别为由拒绝录用女生或提高对女生的录用标准而导致女生平等择业机会的丧失及其它损害的有关情况与现象。

了解了就业中性别歧视的基本概念,既为我们正确识别就业中性别歧视的各种表现形式及现象提供了科学的客观衡量标准,也为正确地认识和处理当前大学生就业中所存在的各种形式的性别歧视现象提供了法律依据。一般说来,当前大学生就业中的性别歧视现象主要表现在这样几个方面。

1、女大学生求职经历普遍艰难,找到工作所需的时间和心理成本较高。根据王小波对南开大学2000年应届毕业生的调查表明,女大学生求职经历要比男生艰难得多。女生寻找工作的时间和心理成本更是普遍要高于男生,女生投递简历的份数多于男生而获得面试的机会却普遍少于男生。故往往心理压力和挫折感也就比男生大得多。尽管在付出更大的求职成本之后,多数具有较高素质的女大学生也能找到较为满意的工作,但我们不能因此而就对此类问题有所忽视。

2、用人单位提高或限制对某些专业的女大学生的录用条件。目前有两类专业学生遭受性别歧视现象较为严重。一部分是长线专业的学生,如生命科学、化学、电子等专业,另一部分是

收稿日期:2007-10-06

作者简介:席希(1983-),女,江苏徐州人,南京政治学院硕士研究生,研究方向:应用心理学。

受前些年市场导向的影响,曾经是热门专业目前则是普遍供大于求的专业,其毕业生心理落差大,而这方面女大学生所遭受的性别歧视往往也就更多。

3、用人单位提高录用女生的标准。在同等条件下许多企业通常先录用男生,女生只有比男生优秀很多才会要。一些用人单位对女生的要求近乎百般挑剔与苛刻,常对女生提出了除职业要求以外的一些特使要求,如身高、体重、容貌的要求,甚至还在有无恋爱上大做文章。即使有女生能够过关斩将通过面试,有的用人单位还往往额外要求在签约的三五年内不得生育。有一项针对大学毕业生的调查显示,女大学生认为“相貌身高”在求职过程中很重要和重要的比例为29.9%,高于男生的19.3%^[2]。女生对“相貌身高”的感受明显强于男生,反映了用人单位对女性的外在形象等更加注重和挑剔。

4、女大学生为获得工作机会时常在工资待遇方面做出让步。厦门大学人口所叶文振教授等认为要全面反映女大学生就业时是否受到性别歧视不仅要估算性别是否造成男女生一次性就业率之间的明显差别,还要分析性别是否明显降低女大学生从签约单位得到的包括协议工资在内的各种劳动待遇。他们对2002年1068名本科大学生毕业生的调查结果显示,女大学生的期望收入明显低于男同学,但即使是偏低的期望收入与用人单位的拟付收入还是有较大的差距。对数据的多元回归检验表明,在控制其他影响因素的条件下,性别确实会减小女大学生落实就业单位的概率,降低签约单位拟付的工资水平。签约单位对男生拟付的月工资水平要高出女生10.9%。显然性别对女大学生报酬率的影响比对大学生就业率的影响往往更为显著^[3]。

二、大学生就业中性别歧视的社会心理成因

(一)不健康的自我意识导致矛盾心理

心理学家艾里克森认为,大学生正处在青年期和青年后期的过渡与交叉时期,在这一时期他们既要确立自我统一性,又要建立与他人亲密的人际关系。然而,青年人在这一时期无论是生理上还是心理上都在迅速成长、发展,常常会感到冒出了一个与以往形象不同的自己,对自己的形象常常会发生怀疑、动摇或迷惑不解^[4]。自我意识

是指个人对自身的认识及对周围事物关系的各种体验。在当今的社会文化环境中,女大学生的社会性别观念呈现多元化、复杂化倾向,自我意识仍然存在一些不健康的因素。一方面,她们极力主张并努力追求性别平等,另一方面,传统的性别观念在她们身上又比较浓重。她们往往对一些传统性别观念表现出普遍的认同。比如对“男主外,女主内”、“男强女弱”等观念的认同。表现在事业观上,一部分女大学生认为女性用不着在事业上太突出,对家庭和社会持有一份平和的爱心就足够。当代女大学生是集浓重的传统社会性别意识与浓厚的现代色彩于一身的矛盾统一体。她们从潜意识中渴望自强自立,得到社会的认可;另一方面,她们又从潜意识中压制自己,降低自己的成就期待值,降低自己的发展目标,只求谋个稳定、轻松舒适的职位即可,从而抑制自身潜能的发掘。

(二)女大学生诸多心理矛盾是大学生就业中性别歧视的内在原因

大学时期是“心理断乳”的关键期。“心理断乳”意味着个人离开父母的监护,摆脱对成人的依赖,建立起自己独立的心理世界^[5]。在这一过程中,诸多的心理矛盾冲突交织在一起。例如,在大学这个社会气氛很浓的环境中,女大学生的成人感迅速增强。她们一方面有强烈的独立意识,另一方面有些女大学生的依赖性强,工作要家人找,面试要家人陪同,就业要家人决定。这就使他们在心理上出现了独立性和依赖性的矛盾,这一矛盾经常困扰着他们的心灵。又如理想和现实的矛盾。一方面,女大学生满怀激情,期望大学毕业后找到一份称心如意、能最大限度实现自己人生价值的职位,许多女大学生在择业中的就业期望较高;另一方面,她们在现实中,又不得不面对着就业市场上的种种性别歧视,这种过高的就业期望与现实社会人才择用上男女差异往往使她们承受着巨大的心理压力,极容易使理想与现实相脱离。求职过程中的依赖心理和自恃过高心理则严重影响或左右了女大学生的择业行为。

(三)社会消极因素诱发大学生就业中的性别歧视

其一、社会偏见使女大学生就业空间狭小。社会中对女生存在普遍的偏见和性别角色刻板印象,认为“女生智力不如男生”,当代心理学的研究成果已经表明,男女生在生理机制上并无明显的差异,也没有优劣之分,除一小部分智力超常和

低下者外,75%以上的人的智力都处于常态分布,不存在男性天生在智力上优于女性的问题。但社会上普遍存在着“女性没有男性能干,意志不坚强,承受能力差”的观念,于是逐渐出现了所谓的“性别职业”,把女性可以从事的职业限制在教师、护士、办公室秘书、助理等工作范围内,而竞争强、待遇优的高层次岗位则成为女性工作的禁区,成为女性难以进入和跨越的所谓的“男性领域”。

其二、传统观念与大众传媒压抑女性就业发展。传统的性别歧视作为社会的潜意识,根深蒂固地影响着人们的思想观念,女大学毕业生在就业中“不需要理由地”处于劣势。人们一般都认为女性的工作能力总是弱于男性。虽然不再狭隘地主张“女子无才便是德”,但对女性的家庭角色期待仍大于社会角色期待。尽管社会发展要求女性具有事业心和竞争精神,但当女性在职场中、在社会生活甚至在政治生活中与男性一起竞争时,却会遭致许多非议和诘难。

现在的大众传媒在消费文化的泛滥下,普遍复制传统的性别角色,变相的宣传传统性别观念,甚至于片面强调女性的观赏价值与家庭角色。将女性塑造成“贤妻良母”和“成功人士太太”出现在婚姻家庭领域,这必将强化和支持民众原有的传统观念,加剧女性在就业中的劣势地位。

(四)大学教育的偏差是大学生就业中性别歧视的外在原因

其一、高等教育中缺乏系统化和规范化的性别教育。从现行的高等院校的教学计划、课程设置、各科教学大纲以及教材内容上看,很少甚至基本没有性别平等和专门的女性心理学的内容。由于长期以来缺乏运用女性主义的视角来分析女性问题,尽管今天的高等院校开放性、包容性都表现得很强,但是如果想在高等院校的课堂上大张旗鼓地开设女性心理学系列课程,仍然要面对很多问题,女性心理学在高校中没有形成自己独立的学科门类和体系。现在尽管有的高等院校开设了一些女性心理学课程,但普遍都是作为选修课开设的,并没有纳入高校的主流课程中;一个针对高校领导和教师的调查显示,有77.5%的受访者认为大学教育的目的是培养适应社会发展的需要的人才,因而课程设置只需要考虑学生的知识结构,不需要考虑性别因素^[6]。以上种种现象对于打破传统的性别观念和意识,实行性别公平,解决女大学生就业难的问题,都是不利的。

其二、高校在女大学生健康心理的指导教育方面所作的工作不能满足就业需要。学校没有对大学生的世界观、人生观、价值观加以正确引导,导致女大学生在职业选择上有功利主义、实用主义、享乐主义倾向。在就业心理指导中,没能主动帮助女大学生调整就业期望值,转变就业观念,导致部分女大学生急功近利、盲目攀比的就业心态和害怕竞争的保守心理。

三、大学生就业中性别歧视的心理学对策

(一)女大学生自身要更新观念,培养健康的心理素质

女大学生要端正就业观、人生观,突破“女不如男”的心理定势,要抛弃“相夫教子”、“女性是弱者”观念的束缚,要强化主体意识,发挥自身优势,改变人们的偏见心理,确立自己在社会中的位置。求职择业的过程,是一个全面展示自我的过程,首先在心理上要有信心,女性有自身独特的优势:心灵手巧,耐心细致,温柔体贴,在许多领域存在着男性不可比拟的优势。女大学生在就业过程中,要勇于创新,敢于竞争,克服自卑、胆小、怯懦等不良心理状态,把挫折看成是锻炼意志、增强能力的机会。

(二)社会要转变传统观念,消除刻板印象,确立性别平等

全社会要致力于消除文化观念中的性别歧视和性别偏见,广泛树立公平竞争意识,广泛宣传男女平等基本国策和女大学生就业的战略意识,提高对女大学生就业的认识。社会要引导媒体正面宣传女性的社会作用,消除传媒中对女性角色和作用的负面评价,为两性平等就业创造良好的社会文化环境,减小女大学生就业的阻力。媒体要加大对成功女性的宣传,树立美好、成功、多样的女大学生形象,公正评价女大学生的工作能力,要改变社会对男女价值的评价体系,充分发挥女大学生的优势。

(三)高校要深化教育教学改革,提高女大学生适应社会的心理素质

其一、对女大学生采取差别教育。女性由于心理特点,往往注重对书本知识的阐释和记忆,忽略知识的运用,习惯于接受,不习惯质疑,因此要积极创造条件鼓励女性多参与、多实践、多质疑、敢创新,以利于更多创新人才的涌现。同时,女性

富于情感,而理性水平较低,这与女性的知识面较窄,缺乏对抽象理论的兴趣有关。因此高等教育要重视提高女生的理性水平,加强抽象逻辑思维的训练,开设逻辑学等有关思维过程的训练,开设各种知识讲座,加强对女生的课外阅读辅导等。

其二、针对女大学生身心特点,开设女性心理学系列课程。在高等院校开设女性心理学系列课程,对女大学生进行性别意识教育,对于解决女大学生就业、改变社会的传统性别意识和观念是十分重要和必要的。设立女性心理学系列课程使女大学生普遍关注自身,以良好的心理和情感状态走向社会,协调好人生、事业、家庭的关系,选择有利于女性生存和发展的生活方式,实现自身价值。

其三、加强毕业生就业心理咨询,调整女大学生非理性就业偏好。高校要定期开展就业心理咨

询工作,端正就业观念,指导就业方向,解决就业过程中的疑问,疏解就业压力,对任何一个即将步入社会的大学生都是至关重要的。加强就业心理咨询尤其是女大学毕业生就业心理咨询工作力度。在就业指导工作中,适当的对女大学生就业指导有所侧重,引导女大学生在正视自我的前提下,正确把握择业期望值,充分发挥自身优势,扬长避短,选择适合发挥自己才能和施展抱负的职业;要引导女大学生积极参与竞争,做好充分的思想准备,调整择业心态和择业目标,通过“自主择业”实现自身价值;要帮助女大学生提高自我调适能力和心理承受能力,学会调节个人情绪,正确对待挫折,保持乐观向上的情绪,有效地排除各种不健康的心理,避免心理冲突,保持一种积极的心态,参与就业市场的竞争。

参考文献:

- [1] 卢美芬. 就业中的性别歧视与纠治对策[J]. 中华女子学院山东分院学报, 2002(1): 22-25.
- [2] 汪歆萍. 上海大学生就业取向调查及对策研究[J]. 教育发展研究, 2005(5): 25-30.
- [3] 叶文振. 女大学生的“同民同工”——2002年大学本科毕业生就业调查的启示[J]. 中国人口科学, 2002(6): 56-62.
- [4] 朱智贤. 儿童心理学史论[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 1982: 75.
- [5] 孔燕. 大学生心理健康[M]. 合肥: 安徽人民出版社, 1998: 41-43.
- [6] 课题组. 面向21世纪上海女性高等教育研究报告[J]. 中华女子学院学报, 2001(1): 8-20.

Social - Psychological Perspectives on Gender Discrimination in College Students Employment

XI Xi

(Basic Course Department of Nanjing Institute of Political Science, Jiangsu Nanjing 210003, China)

Abstract: Presently discrimination against female college students on employment has already aroused the government and society's attention. Aiming at this social problem which is more and more serious, this paper analyses the essential reasons of gender discrimination in college students' employment from a social - psychological point of view, and puts forward a psychological countermeasure to prevent and solve the gender discrimination in college students' employment.

Keywords: college students' employment, gender discrimination, psychological analysis

(责任编辑:李军;校对:沈爱琴,丁小玲)